**Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

**АНО Центр правовой поддержки «Профзащита»**

**ПРОЕКТ**

**(для общественно-профессионального обсуждения с 5 сентября 2014 г.)**

**МОДЕЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ1**

Коллективный договор утвержден2

на общем собрании (конференции)

работников общеобразовательной

организации

(протокол от 20\_г. № \_\_)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом)*

**на 20\_\_- 20\_\_\_год(ы)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду:

 *место для штампа, подтверждающего уведомительную регистрацию*

1 Модель коллективного договора общеобразовательной организации разработана с учетом формирования многопрофильных образовательных комплексов в городе Москве.

2 В случае если это предусмотрено Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора как локальным нормативным актом общеобразовательной организации (приложением к коллективному договору).

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в .

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом)*

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия: работодатель –

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом)*

(в дальнейшем также ГБОУ \_\_\_\_3, учреждение, образовательная органи­зация), в структуру которого входят структурные подразделения в соот­ветствии с Уставом ГБОУ \_\_\_\_ (далее – Устав учреждения);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в уста­новленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полно­мочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ \_\_\_\_;

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган пер­вичной профсоюзной организации работников ГБОУ \_\_\_ Профсоюза ра­ботников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работ­ников ГБОУ \_\_\_ в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллектив­ного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сто­рон и действующий на основании утвержденного сторонами положения4.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном парт­нерстве в городе Москве»;

Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы

(далее – Соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обя­зательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной под­держки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ \_\_\_ ;

*(Ф.И.О. )* работники образовательной организации в лице их представителя – пер­вичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком

и председатель первичной профсоюзной организации .

*(Ф.И.О. )*

1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе работающих в структурных подразделениях учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Пра­вилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными ак­тами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
4. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивиду­альных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отно­шений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работода­тель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профко­мом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локаль­ный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений

в учреждении, и не позднее чем в *(указывается конкретный и разумный срок)* сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работ­ников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятель­ности учреждения).
2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), при­нятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления проф­кому копии такого решения в течение дней *(вариант: десять дней)*

с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным до­говором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое дей­ствие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. **Стороны договорились, что:**

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, ко*торые являются* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***5

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответ­ствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепля­ются в **Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения**, *который принимается работодателем в порядке, установлен­ном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом*6*.*

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, измене­ния и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законо­дательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.
2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения ра­боты, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий ра­ботника, установленный трудовым законодательством, нормативными пра вовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учрежде­ния, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях
дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стиму­лирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, уч­реждений и организаций (включая работников органов управления обра­зованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация (структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома7.

2.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях под­тверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работ­ников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и **Положением об аттестации педагогических работников в целях под­тверждения соответствия занимаемой должности**, *которое принимается работодателем* ***по согласованию с профкомом***8.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

*При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.*

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается ***с учетом мнения профкома*** *(вариант: по согласованию с профкомом)* и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ9.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допус­кать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установ­ленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работни­кам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

1. Оформлять изменение условий трудового договора путем за­ключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.
2. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством по­рядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работ­ников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**, *которое является* ***приложением № \_\_ к коллектив­ному договору.***
3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, пред­усмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравне­нию с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

1. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной на­грузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении ***по согласованию с профкомом.***
2. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на осно­вании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в пись­менной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их вве­дения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессио­нальными стандартами.
5. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению чис­ленности или штата работников о возможном расторжении трудовых до­говоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

В соответствии с подпунктом 2.4.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

* ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
* сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
* увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.
1. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работ­никам, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе предупрежде­ние работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой ра­боты с сохранением заработной платы.

2.2.17. При высвобождении работников в связи с сокращением числен­
ности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на
работе при равной производительности труда и квалификации, помимо
указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников10:

* *работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;*
* *работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);*
* *одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;*
* *одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;*
* *родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;*
* *работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;*
* *молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессиона льного образования и имеющим трудовой стаж менее одного года); - .*
1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только ***с предварительного согласия профкома***11.
2. Обеспечивать ***проведение консультаций с профкомом*** по вопро­сам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, про­блемам занятости высвобождаемых работников, возможности предостав­ления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.
3. Обеспечивать ***обязательное участие профкома*** в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.
4. При принятии решения об увольнении работника в случае при­знания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

**III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

3.1. **Стороны определяют, что:**

1. Работодатель ***с обязательным участием профкома*** определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каж­дый календарный год, включая осуществление профессиональной перепод­готовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образователь­ной организации и результатов аттестации педагогических работников12.
2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических ра­ботников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.
3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения ква­лификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основ­ному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту об­учения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с **Поло­жением о служебных командировках работников**, *принимаемым рабо­тодателем* ***с учетом мнения профкома*** (статья 187 ТК РФ)13.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с об­учением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставля­ются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.
5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профес­сиональное обучение или получить дополнительное профессиональное об­разование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.
6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим вто­рое профессиональное образование соответствующего уровня, если об­учение осуществляется по профилю деятельности образовательной

организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональ­ное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и ***по со­гласованию с профкомом*** работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и под­готовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре14.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников обра­зовательной организации определяется настоящим коллективным догово­ром, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также *учебным расписа­нием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, гра­фиками работы (графиками сменности),* ***согласованными с профкомом.***
2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяй­ственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала обра­зовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю15.
3. Для педагогических работников образовательной организации 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 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом дого­воре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномочен­ным Правительством Российской Федерации федеральным органом испол­нительной власти (статья 333 ТК РФ).

4.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических
работников на новый учебный год устанавливается руководителем ***по со­
гласованию с профкомом.***

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 работодателя в текущем учеб­ном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением орга­низационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения ко­личества классов (групп продленного дня), определенное сторонами усло­вие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два ме­сяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

4.1.5. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется учеб­ным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые воз­лагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

4.1.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми
отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для
выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя ***по согласованию с профкомом.***

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоро­вительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей дли­тельных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников уста­навливается с учетом выполняемой работы.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий пер­сонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хо­зяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только ***с предварительного согласия профкома.***

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия ра­ботника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие празд­ничные дни допускается с письменного согласия работника и ***с учетом мне­ния профкома.***

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни,
а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения
экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств,
организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других
случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и ***с учетом мнения профкома.***

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию ра­ботника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в не­рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий празд­ничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников уч­реждения.

1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется пе­рерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого опре­деляется Правилами внутреннего трудового распорядка.
2. Педагогическим и определенным руководящим работникам пре­доставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, про­должительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
3. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачива­емых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в лет­ний период. График отпусков утверждается работодателем ***по согласованию с профкомом*** не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и ***по согласованию с профкомом.***

4.1.13. При предоставлении ежегодного 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.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, про­должительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная ком­пенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается ис­ходя из установленной продолжительности отпуска.16

4.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью
не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекае­мых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функ­ций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного опла­чиваемого отпуска для указанных должностей работников устанавливаются **Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем**, *который является* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.
2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачи­ваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае времен­ной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.18. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые
десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской
Федерации», статья 335 ТК РФ).

**4.2. Стороны договорились о том, что:**

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях17:

* *для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – \_\_\_ календарных дней;*
* *рождения ребенка – \_\_\_календарных дней;*
* *бракосочетания работника – \_\_\_ календарных дней;*
* *похорон близких родственников – \_\_\_ календарных дней; - .*

4.2.2. *По письменному заявлению работника, работающего на условиях пол­
ного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель* ***по
согласованию с профкомом*** *предоставляет дополните льный оплачиваемый
отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностьюдва календарных дня.*

*При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; де­нежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.*

4.2.3. *В связи с отсутствием должностей «тьютор» и «педагог-библио­
текарь» в перечне должностей педагогических работников, предусмотренных
постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002
г. № 724, которым установлена продолжительность ежегодного основного
удлиненного оплачиваемого отпуска, и в целях повышения заинтересованности работников в выполнении педагогической работы установить указанным педагогическим работникам, имеющим право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжите льностью 28 календарных дней, следующие е жегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:*

* *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_ календарных дней – педагогическим работникам, занимающим долж­ность «тьютор»;*
* *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_ календарных дней – педагогическим работникам, занимающим долж­ность «педагог-библиотекарь».*

*Указанные в настоящем пункте ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работодателем только в период до внесения со­ответствующих изменений в постановление Правительства РФ от 1 ок­тября 2002 г. № 724.*

1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работо­дателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятель­ствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения зара­ботной платы на основании письменного заявления работника и в указан­ные им сроки в следующих случаях:
* *родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);*
* *в связи с переездом на новое место жительство – \_календарных дня (дней);*
* *при бракосочетании детей – \_\_\_ календарных дня (дней);*
* *для проводов детей на военную службу – \_\_\_ календарных дня (дней);*
* *неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – \_\_\_кален-дарных дня (дней);*
* категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с уче­том случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работ­ников предусмотрены более благоприятные условия).
1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска про­изводится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком­пенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачивае­мого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

**V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры та­рифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компен­сационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным дого­вором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Рос­сийской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами го­рода Москвы *и с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.*
2. *Система оплаты труда работников учреждения основывается на органи­зации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (пер­сона ла) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:*

*- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа администра­
тивно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного персонала;*

* *систему оплаты труда педагогических работников (основного персо­нала), основанную на применении рекомендаций в рамках проведения пилот­ного проекта по развитию общего образования в городе Москве; на применении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;*
* *тарифную систему оплаты труда работников из числа обслуживающего персонала18; - .*

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установ­
ленной в учреждении системой оплаты труда на основании **Положения об
оплате труда работников*, котрое является приложением № \_\_ к коллективному договору,*** *локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда19.*

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, По­ложением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми ***по согласованию с профкомом.***

1. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в городе Москве, уста-новленню соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московсими объединениями профсоюзов и московсими объединениями работолателей на соответствующий кален­дарный год.
2. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит ин­дексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законода­тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исхо­дить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия ре­шения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки меха­низма стимулирования качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3. Соглашения.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не
реже чем каждые полмесяца в денежной форме *путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке.*

Днями выплаты заработной платы являются: 20.

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

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответ­ствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответ­ственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольне­нии и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* размеров и оснований произведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка утверждается работодателем ***с учетом мнения***

***профкома***21.

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ (тетрадей), заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, из­вестив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

1. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приоста­новившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения тру­довых обязанностей.
2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается де­нежная компенсация в размере не ниже *(вариант: одного*

*процента)* от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно22.

5.13. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное
время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.23

5.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой24.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются По-л\_о\_ж\_\_е\_н\_и\_е\_м\_ \_о\_б\_ о\_п\_л\_ате труда работников.

1. Месячная заработная плата учителей и других педагогических ра­ботников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, пе­дагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ста­вок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педаго­гической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.
2. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руковод­ство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соот­ветствии с Положением об оплате труда работников, локальными норма­тивными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
3. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в кани­кулярный период, не совпадающий с их отпуском.
4. Стороны в соответствии с пунктом 5.10 Соглашения договорились относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно свя­занные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделени­ями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловы­ми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в пря­мые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификаци­онными характеристиками, к виду выплат из специальной части фонда опла­ты труда «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».
5. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

За фактическое превышение количества воспитанников в группе уста­навливается дополнительная оплата по правилам, предусмотренным статьей 151 ТК РФ. Доплата за превышение наполняемости групп, уста­новленной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, производится в порядке и размерах, установленных Поло­жением об оплате труда работников25.См. пункт 5.11 Соглашения.

5.21. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса)
в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-
эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации26.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

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

* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, ста­жа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответству­ющего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представ­ления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об обра­зовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения ре­шения аттестационной комиссией;
* при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
* при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми награ­дами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или вре­менной нетрудоспособности.

5.23. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории 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.27

5.24. В целях повышения заинтересованности работников образователь­ной организации при выполнении педагогической работы по иной долж­ности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам в соответствии с пунктом 5.9 Соглашения и приложением № 3 к Соглашению устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее дей­ствия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой присвоена квалификационная категория** | **Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся****квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;воспитатель (независимо от места работы); соци­альный педагог; педагог-организатор; старший пе­дагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной ра­боты профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдель­ным профильным темам из курса «Основы безопас­ности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизне­деятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучаю­щимися из курса «Основы безопасности жизнедея­тельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в ос­новные должностные обязанности; учитель; препо­даватель физкультуры (физвоспитания); педагог дополнительного образования |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспита-ния); инструктор по физкультуре; учитель, препо­даватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования |
| Мастерпроизводствен­ного обучения | Учитель трудового обучения (технологии); препо­даватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; |

См. пункт 5.8 Соглашения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | старший педагог дополнительного обра­зования, педагог дополнительного обра­зования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополни­тельного образования |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможно­стями здоровья; воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, на­правления дополнительной работы про­филю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразова­тельной организации либо струк­турного подразделения образо­вательной организации, реали­зующего общеобразовательную программу; преподаватель му­зыкальной дисциплины образо­вательной организации среднего профессионального образования (профессиональной образовате­льной организации) либо струк­турного подразделения образо­вательной организации, реализу­ющего образовательную програм­му среднего профессионального | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подраз­деления образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организа­ции среднего профессионального обра­зования (профессиональной образова- |
|  | тельной организации) либо структур­ного подразделения образовательной организации, реализующего образова­тельную программу среднего профес­сионального образования |
| Старший тренер-преподава­тель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физ­культуре; педагог дополнительного об­разования |
| Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательно­го учреждения среднего про­фессионального образования (профессионального образова­тельной организации) либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образователь­ную программу среднего про­фессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образова­тельной организации, реализующего об­щеобразовательную программу |
| Учитель общеобразователь­ного учреждения либо струк­турного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразо­вательную программу | Преподаватель того же предмета (дисци­плины) образовательной организации среднего профессионального образова­ния (профессиональной образователь­ной организации) либо структурного подразделения образовательной органи­зации, реализующего образовательную программу среднего профессиональ­ного образования |

5.25. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполне­ния им возраста трех лет истек срок действия квалификационной катего­рии, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.28

5.26. Система нормирования труда в учреждении29 определяется рабо­тодателем ***по согласованию с профсоюзным комитетом*** на основе типо­вых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы вы­работки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нор­мативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой тех­ники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в пись­менной форме не позднее чем за два месяца.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждаю­щих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Ежегодно заключать **Соглашение по охране труда**, которое является ***приложением № \_\_ к коллективному договору,*** с определением в
нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению
условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных
должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и
анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого
Соглашения.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством30, в расчете на каж­дого работающего не ниже установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, мос­ковскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями ра­ботодателей на соответствующий календарный год минимального размера заработной платы.

6.1.2. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреж­дения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению спе­циальной оценки условий труда;

своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и обще­ственного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследова­нию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаж­дений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

**Положение о комиссии по охране труда** является ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

1. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллектив­ного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.
2. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (глав­ных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (дове­ренных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (да­лее – уполномоченные по охране труда).

6.2. **Работодатель обязуется:**

1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и обра­зовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, мате­риалов (статья 212 ТК РФ).
2. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать тре­бованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Проводить в установленном законодательством Российской Феде­рации порядке работы по специальной оценке условий труда.

**Перечень рабочих мест работников, занятых на работах с вред­ными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подлежа­щих первоочередной специальной оценке условий труда** *является* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым
на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии
с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,

содержащими государственные нормативные требования охраны труда, со­глашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого от­пуска в соответствии с положениями пункта 5.7 Соглашения.

Повышение заработной платы производится по результатам специаль­ной оценки условий труда. 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 (статья 147 ТК РФ).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразо­вания СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% или до 24% к ставкам (окладам), работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продол­жительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

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

**Перечень работ с вредными и (или) опасными и иными особыми ус­ловиями труда, которые дают право на установление доплат до 12% (до 24%) ставки (оклада)** *является* ***приложением № \_ к коллективному договору.***

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, ра­бота на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день** *является* ***приложением № \_ к коллектив­ному договору.***

6.2.5. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицирован­ной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и кол­лективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки усло­вий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на ра­ботах, связанных с загрязнением.

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицирован­
ной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает работнику *в срок
не более дней (вариант: десять дней)* ее полную стоимость.

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, ра­бота на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,** *является* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

**Список работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым выда­ется бесплатно по установленным нормам молоко или другие равно­ценные пищевые продукты или выплачивается стоимость молока** *является* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

**Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опас­ными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое)** *является* ***приложением № \_\_ к коллективному договору.***

6.2.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требова­ний охраны труда работников учреждения в соответствии с законодатель­ством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда31;

обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей ра­боте на электрических машинах и приемниках32;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъем­ными машинами, лифтами;

обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами. \_\_\_Р\_а\_б\_о\_т\_о\_д\_а\_те\_л\_ь\_ \_***по согласованию с профкомом*** утверждает:

список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;

список работников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной без­опасности, по электробезопасности не электротехнического персонала; с обучающимися;

Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

6.2.7. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.8.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и ин­струкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в уста­новленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

1. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каж­дого работника и на каждое рабочее место ***по согласованию с профкомом.***
2. Оказывать содействие техническим (главным техническим) ин­спекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномо­ченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
3. Проводить за счет средств работодателя обязательные предвари­тельные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с порядком, утвер­жденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н, и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периоди­ческие медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического ме­дицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняют­ся работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязан­ностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследова­ний), психиатрических освидетельствований.

6.2.13. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

1. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состояни­ем зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
2. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, ка­бинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, осве­щенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цель­сию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требова­ний санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного ра­бочего дня с сохранением средней заработной платы.

1. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.
2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Проф­союза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Фе­дерации (статья 229 ТК РФ)33.

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение дли­тельного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время докумен­тами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других по­знавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению ро­дительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как страховой случай в целях осуществления обязательного социального страхования работ­ников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Россий­ской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с про­изводством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объ­единениями работодателей на соответствующий календарный год. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связан­ного с производством, или профессионального заболевания, размер еди­новременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 раз­меров минимальной заработной платы, установленной соглашением о ми­нимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объ­единениями работодателей на соответствующий календарный год, и умень­шается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.34

1. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда со­циального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным ис­ходом (статья 228 ТК РФ).
2. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.
3. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих орга­нов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным уча­стием представителей профкома.

6.2.22. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.23. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей
профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об
охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для
расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.24. В целях предотвращения травматизма на уроках физкультуры:
- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе

здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с состав­лением соответствующих актов35.

6.2.25. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения на­личие аптечек первой помощи.

1. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты для органи­зации приема пищи, отдыха (релаксации) работников образовательной организации.
2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требо­ваний по охране труда ему предоставляется другая работа на время устра­нения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
3. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется36:

*6.5.1. Предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий):*

*специалиста по охране труда с оплатой труда в размере не менее 65% от средней заработной платы по отрасли в городе Москве;*

*специалиста по охране труда 2 категории с оплатой труда в размере не менее 80% от средней заработной платы по отрасли в Москве;*

*специалиста по охране труда 1 категории с оплатой труда в размере не менее 100% от средней заработной платы по отрасли в городе Москве.*

1. *Установить доплаты за исполнение обязанностей по должности спе­циалиста по охране труда в размере не менее 30% ставки (оклада) работни­кам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.*
2. *Установить доплаты в размере не менее 50% от размера установ­ленной минимальной заработной платы в городе Москве ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности.*
3. *Включить в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее:*

*5 календарных дней - прошедшему в установленном порядке обучение и про­верку знаний по охране труда уполномоченному по охране труда профкома;*

*8 календарных дней - для лиц, прошедших в установленном порядке обуче­ние и проверку знаний, на которые возложены обязанности ответственного за соблюдением пожарной безопасности.*

**6.6. Работники обязуются:**

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и
иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на ра­боту и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные меди­цинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.
3. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и про­тивопожарного режима.
4. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной органи­зации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении со­стояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении при­знаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае
возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью
работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**6.8. Профком обязуется:**

1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.
2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.
3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руко­водителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллектив­ного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллеги­альных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здо­ровья, в том числе:
* по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
* на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
* по проверке состояния зеленых насаждений;
* по проверке состояния зданий, сооружений;
* комиссии по охране труда;
* по проведению специальной оценки условий труда;
* по проверке знаний по охране труда;
* по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
* по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиоло­гических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

6.9. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда37:

возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреди­тельные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды, а также са­наторно-курортных путевок в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от не­счастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

возможность установления страхователям скидок (до 40 % установлен­ного страхового тарифа) к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524 «Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производ­стве и профессиональных заболеваний».

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ** 7.1. **Работодатель и профком обязуются:**

1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работ­ников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на за­седании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном фи­нансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседа­ниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социаль­ные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение *не менее 5% средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работни­ков*38, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсион­ного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.
3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенно­сти работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников **совместно разрабатывать и реали-зовывать систему мер по социальной поддержке работников учреж­дения,***в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выхо­дящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предостав­ления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спор­тивно-оздоровительными лагерями и т.д.*39
4. **Совместно участвовать** в установленном жилищным законода­тельством порядке в решении жилищных проблем педагогических работ­ников учреждения.

7.2. **Работодатель обязуется:**

1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех слу­чаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглаше­ниями и настоящим коллективным договором.
2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного соци­ального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхо­вания РФ для начисления страховых взносов всем работникам образова­тельной организации.
4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам ***учитывать мнение профкома.***
5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различ­ным видам спорта.
6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в уста-н\_\_овленном\_ \_порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы,

площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

1. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бес­платно актовые залы и другие приспособленные помещения для подго­товки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.
2. *Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пен­сию в размере .*
3. *Ежегодно отчислять в профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее рублей на проведение культурно-массовой и физ­культурно-оздоровительной работ для работников учреждения.*

7.2.10. *Компенсировать работникам оплату стоимости содержания
детей дошкольного возраста, посещающих образовательную организацию, в*

*размере рублей в месяц за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.*

7.3. **Профком обязуется:**

1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивиро­ванные предложения о мерах социальной поддержки работников и соци­альных выплатах на предстоящий год.
2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:
* оказание материальной помощи;
* организация оздоровления;
* организация работы с детьми работников;
* организация спортивной работы;
* поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
* организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
* социальные программы для членов Профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного
питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, каче­
ством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиениче­
скими условиями.

**VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

8.1. **Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности** по осуществлению поддержки молодых спе­циалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая
обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и
лицензионным программными продуктами;

* закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их ра­боты в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педа­гогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
* привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
* обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
* материальное стимулирование в целях закрепления и профессиональ­ного роста молодых специалистов путем установления ежемесячной сти­мулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
* развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение про­фессионального уровня и непрерывного повышения квалификации моло­дых педагогов; содействие их служебному росту;
* организация необходимых психологических тренингов, встреч со спе­циалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
* развитие творческой активности молодежи, содействие участию моло­дых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профес­сиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
* активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоро­вительной и спортивной работы;
* активное обучение и постоянное совершенствование подготовки мо­лодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образователь­ных проектов при участии работодателя;
* содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;
* *содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициа­тиве первичной профсоюзной организации учреждения и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения – членов Профсоюза в возрасте до 35 лет*40.

8.2. **Профком совместно с работодателем разрабатывает:**

* *критерии осуществления педагогического наставничества и осуществ­ляет его мониторинг;*
* *критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осу­ществляет её мониторинг.*

40 Положение о Совете молодых педагогов принимается решением профсоюзного ко­митета и регламентирует вопросы осуществления его деятельности в учреждении.

8.3. **Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществ­
ляют** в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов, в том числе:

* *вручение ценных подарков;*
* *объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в тру­довую книжку);*
* *объявление благодарности председателя первичной профсоюзной органи­зации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);*
* *награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);*
* *награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной пре мии);*
* *представление к наградам органов управления в сфере образования;*
* *представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.*

8.4. *Профком ежегодно принимает программу и создает фонд поддержки
деятельности Совета молодых педагогов.*

8.5. **Работодатель обязуется:**

* информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуще­ствах вступления в Профсоюз и *участия в работе Совета молодых педагогов;*
* обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специали­стами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
* обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
* обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работ­ников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.
1. *Совет молодых педагогов безвозмездно использует предоставленное первичной профсоюзной организации работодателем помещение для проведе­ния заседаний и хранения документации, компьютерную и множительную технику, а также стенд дл я размещения информации о своей деятельности в доступном для всех работников месте.*
2. *Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заме­стителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в со­став и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:*
* *комиссии по тарификации;*
* *комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;*
* *комиссии по охране труда;*
* *комиссии по социальному страхованию;*
* *комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;*
* *иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непо­средственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные ин­тересы молодых педагогов.*

**IХ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Тру­довым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О про­фессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми ак­тами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором

**работодатель обязуется:**

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся чле­
нами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы
работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил проф­ком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному за­явлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной ор­ганизации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом41 (статья 377 ТК РФ).

1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим кол­лективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим кол­лективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, пред­усмотренном коллективным договором.
2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организа­ции, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и на­стоящим коллективным договором.
3. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом IX Согла­шения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополни­тельные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и\_\_ не освобожденных от основной работы.
4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие ме­ста, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федера­льного закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоян­ной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, при­обретения и хранения документов, а также предоставить возможность раз­мещения информации профкома в доступном для всех работников месте.
6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.
7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.
8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкуль­турно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

9.1.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-
трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм
воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в
Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудо­вым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным догово­ром осуществляется в следующих основных формах:

* **учет мнения профкома** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
* **учет мотивированного мнения профкома** в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
* **предварительное согласие профкома** на принятие решения работо­дателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
* **согласование профкомом** локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, уста­новленном настоящим коллективным договором42.

9.3. **С учетом мнения профкома производится:**

* *установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточ­ным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется вос­питательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных орга­низациях)) (статья 105 ТК РФ);*
* *привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);*
* *принятие решения о временном введении режима неполного рабочего вре­мени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);*
* *утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);*
* *утверждение должностных инструкций работников;*
* *принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных с лучаях , предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.*

9.4. ***С учетом мотивированного мнения профкома производится рас­
торжение трудового договора с работниками, являющимися членами
Профсоюза, по следующим основаниям:***

*- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);*

9.5. **По согласованию с профкомом производится:**

* *установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;*
* *установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим ра­боту с обучением;*
* *утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;*
* *составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);*
* *принятие решения о ре жиме работы в каникулярный период (графика рабо­ты в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);*
* *утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);*
* *принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.*

9.6. **С предварительного согласия профкома производится:**

*- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или у*\_*в*\_*о*\_*л*\_*ь*\_*н*\_*е*\_*н*\_*и*\_*я*\_ *в*\_ *о*\_*т*\_\_*н*\_*ошении работников, являющихся членами Профсоюза;*

* *временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;*
* *расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соот­ветствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, яв­ляющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);*
* *привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 кол лективного договора);*
* *принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных кол­лективным договором.*

9.7. **С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа** помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления
полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по
следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной резуль­татами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

**С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоя­щего выборного профсоюзного органа**помимо соблюдения общего по­рядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважитель­ных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыс­кание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

1. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюз­ной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохране­нием среднего заработка (статья 374 ТК РФ).
2. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведе­нию специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образова­тельных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, дея­тельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. **Работодатель обязуется:**

9.10.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первич­ной профсоюзной организации два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего зара­ботка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение

4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обес­печения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

1. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в ра­боте профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избра­нием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.
2. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обя­занностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопро­сам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.
3. Признавая работу на выборной должности председателя первич­ной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для дея­тельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.
4. *Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в ко­личестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня.*
5. *В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по пред­ставите льству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной ор­ганизации и заместителям председателя установить доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.*

*Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя и заместителей председателя определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда*44.

9.10.7. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях
заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы,
показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую не-о\_\_б\_хо\_\_д\_и\_м\_у\_ю\_ \_и\_н\_ф\_о\_рмацию по социально-трудовым вопросам.

**Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

10. **Профком обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых
актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, свое­временностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квали­фикационных категорий по результатам аттестации работников;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпус­ков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страхо­вых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образова­тельной организации.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

1. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в ко­миссии по трудовым спорам учреждения и в суде.
2. Принимать участие в аттестации работников образовательной ор­ганизации на соответствие занимаемой должности.
3. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления член­ских профсоюзных взносов.
4. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
5. *Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.*
6. *Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.*

10.10. *Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств
работодателя, в том числе внебюджетных источников.*

10.11. .

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти г.Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

1. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осу­ществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.
2. **Стороны договорились и обязуются:**
3. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в раз­личных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
4. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
5. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного дого­вора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
6. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного до­говора работникам образовательной организации.
7. Представлять другой стороне необходимую информацию в рам­ках осуществления контроля за выполнением условий коллективного до­говора *в течение дней* (но не позднее одного месяца) со дня

получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

1. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисципли­нарную и иную ответственность, установленную законодательством Россий­ской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.
2. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному коми­тету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора рабо­тодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного до­говора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписа­ния сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в кол­лективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополне-

ний в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного до­говора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение \_\_\_ дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет45.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме пре­образования, а также расторжения трудового договора с руководителем об­разовательной организации.
2. При реорганизации образовательной организации в форме слия­ния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохра­няет свое действие в течение всего срока реорганизации.
3. При ликвидации образовательной организации коллективный до­говор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению,
контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллек­тивным договором.

1. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
2. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллектив­ного договора:

приложение № 1 …; приложение № 2 …; приложение № 3 …;
\_\_\_п\_р\_и\_л\_о\_ж\_е\_н\_и\_е\_ \_№\_ 4 …; приложение № 5 …; .

**Примерный перечень приложений к коллективному договору46:**

*Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора;*

*Правила внутреннего трудового распорядка;*

*Положение об аттестации педагогических работников в целях подтвер­ждения соответствия занимаемой должности;*

*Положение о защите персональных данных работников;*

*Положение об условиях и порядке проведения подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников (вместе с Планом подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей);*

*Положение о служебных командировках работников;*

*графики сменности;*

*Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;*

*Положение об оплате труда работников;*

*Положение о выплатах стимулирующего характера;*

*форма расчетного листка;*

*Положение о системе нормирования труда;*

*Сог лашение по охране труда (вместе с Планом мероприятий по охране труда);*

*Положение о комиссии по охране труда;*

*Перечень рабочих мест работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подлежащих первоочеред­ной специальной оценке условий труда;*

*Перечень работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которые дают право на установление доплат до 12% (до 24%) ставки (оклада);*

*Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредны­ми и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых да­ет право на дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день;*

*Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вред­ными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на кото­рых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;*

*Список работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или)*

*опасными и иными особыми условиями труда, которым выдается бесплатно*

*по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты*

*или выплачивается стоимость молока;*

*Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получе­ние бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое);*

*Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам;*

*Положение о мерах социальной поддержки работников;*

*Положение о комиссии по трудовым спорам;*

*другие приложения.*

**От работодателя: От работников:**

Директор общеобразова- Председатель первичной

тельной организации профсоюзной организации

 (подпись) (Ф.И.О.) (подпись) (Ф.И.О.)

М.П. М.П.

« \_\_ » 20\_\_ г. « \_\_ » 20\_\_ г.

**АКЦИЯ!**

**МГО Профсоюза совместно с АНО «ПИАРМ»**

**проводит акцию по специальной оценке условий труда!**

Если более 70% работников вашего образовательного учреж­дения являются членами профсоюзной организации, то в АНО «Пиарм» вам проведут специальную оценку условий труда за по­ловину её стоимости.

Учитывая, что полная стоимость специальной оценки условий труда составляет 1300 рублей, учреждения, которые примут уча­стие в акции, заплатят по 650 рублей за одно рабочее место.

Ниже этой цены предложений на рынке нет.

Предлагаем принять участие в данной акции и провести оценку условий труда на льготных условиях.

По данной акции можно провести оценку не более 100 рабочих мест, заплатив за них 50% стоимости.

**Если вы заинтересованы в данной услуге, позвоните нам по тел.: 8 (495) 713 60 71, 8 (495) 972 16 09.**

**МОДЕЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Технический редактор, верстка и дизайн — *С.В.Секретов*

Подписано в печать 01.09.2014. Тираж 1000 экз.

Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

129010, г. Москва, Протопоповский пер., дом 25, стр. 1.
Т.: (495) 688-40-10