****

**Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации**

**ТЮМЕНСКАЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ №4(44)**

**Коллективный договор:**

**разрабатываем, заключаем, выполняем**

**Тюмень, 2019 г.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I. | **Нормативно-правовая основа социального партнерства** | Стр. 3 |
| 1. | ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (извлечение) | 3 |
| 2. | Закон Тюменской области от 8 июля 2003 года № 155 «О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ» | 15 |
| 3. | Постановление Администрации Тюменской области от 28 октября 2003 г. № 352 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ» | 20 |
| II. | **Коллективные переговоры** | 23 |
| 1. | Постановление профкома первичной профсоюзной организации | 23 |
| 2. | Уведомление о вступлении в коллективные переговоры | 24 |
| 3. | Положение о порядке ведения коллективных переговоров | 25 |
| 4. | Приказ работодателя «О проведении коллективных переговоров» | 27 |
| 5. | Протокол работы комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора | 28 |
| 6. | Положение о работе комиссии по внесению изменений и дополнений  в действующий коллективный договор | 29 |
| 7. | Порядок ведения переговоров по заключению коллективного договора | 31 |
| 8. | Порядок уведомительной регистрации коллективного договора | 32 |
| III. | **Образцы документов** | 32 |
| 1. | Образец титульного листа коллективного договора | 33 |
| 2. | Примерный перечень приложений к коллективному договору | 34 |
| 3. | Примерные правила внутреннего трудового распорядка ОУ | 34 |
| 4. | Форма Соглашения по охране труда | 52 |
| 5. | ПАМЯТКА «Соблюдение трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях» | 53 |

Автор-составитель: Григорова Светлана Юрьевна, главный правовой инспектор труда Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; тел. 8(3452) 507-867

1. **Нормативно-правовая основа социального партнерства**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

30 декабря 2001 года N 197-ФЗ

(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ФЗ.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статья 25. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Статья 26. Уровни социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется на:

федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;

региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работника.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 31. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Статья 33. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Статья 34. Иные представители работодателей

Представителями работодателей – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Статья 35.1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй - четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая - пятая статьи 37 настоящего Кодекса.

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора

и заключения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями (в ред. ФЗ от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями (в ред. ФЗ от 03.12.2012 № 234-ФЗ);

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями (абзац введен Федеральным законом от 03.08.2018 N 315-ФЗ);

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в ред. ФЗ от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

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

подготовки и дополнительного профессионального образования работников (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ);

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

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

Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

(введена Федеральным законом от 03.08.2018 N 315-ФЗ)

Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями части первой настоящей статьи, вправе представитель (представительный орган) работников, определяемый в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Глава 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Статья 55. Ответственность за нарушение или

невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Тюменская область

ЗАКОН ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

8 июля 2003 года N 155

О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО

СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Принят областной Думой 24 июня 2003 года

(в ред. Законов Тюменской области от 19.07.2004 N 243,

от 28.12.2004 N 332, от 28.12.2004 N 340, от 06.10.2005 N 410, от 27.12.2007 N 58,

от 08.07.2008 N 37, от 07.11.2008 N 74,от 20.02.2012 N 8, от 26.12.2012 N 109,

от 04.04.2013 N 11,от 11.10.2013 N 74, от 06.10.2014 N 73, от 25.02.2015 N 11,

от 31.03.2015 N 23, от 08.12.2015 N 132, от 08.12.2015 N 138, от 18.02.2016 N 3,

от 29.03.2016 N 15, от 23.09.2016 N 77, от 14.02.2017 N 7, от 16.02.2018 N 9,

от 28.09.2018 N 83,от 05.11.2019 N 70)

(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет правового регулирования настоящего Закона

1. Настоящий Закон регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между работником и работодателем, в том числе отношения в области содействия занятости населения и порядок организации и функционирования социального партнерства в Тюменской области (в ред. Закона Тюменской области от 20.02.2012 N 8).

2. Целью настоящего Закона является достижение общественного согласия, содействие многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Статья 2. Основные понятия

В настоящем Законе применяются следующие понятия в соответствии с федеральным законодательством (в ред. Закона Тюменской области от 28.12.2004 N 340):

трудовой потенциал - совокупность физических и интеллектуальных способностей, особенностей социального и имущественного положения человека, обуславливающих его конкурентоспособность на рынке труда;

представители работников - профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Закона Тюмен.области от 27.12.2007 N 58);

представители работодателей - руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (в ред.Закона Тюм.обл.от 27.12.2007N 58);

объединение работодателей - вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности (в ред. Закона Тюм.области от 18.02.2016 N 3);

областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений - комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей областных объединений профсоюзов, областных объединений работодателей и исполнительных органов государственной власти Тюменской области;

территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений - комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей территориальных объединений профсоюзов, территориальных объединений работодателей и администрации муниципального образования (в ред. Закона Тюм.области от 08.07.2008 N 37);

комиссия по ведению переговоров - комиссия, сформированная на паритетных началах из представителей работодателя и представителей работников в организации.

Статья 3. Полномочия Тюменской областной Думы и исполнительных органов государственной власти Тюменской области в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

(в ред. Закона Тюменской области от 06.10.2005 N 410)

1. Тюменская областная Дума принимает законы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, дает их толкование, осуществляет контроль за их исполнением.

Тюменская областная Дума осуществляет иные полномочия, закрепленные за законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта Российской Федерации действующим законодательством.

2. Исполнительные органы государственной власти Тюменской области осуществляют следующие полномочия:

2) проведение мониторинга своевременной выплаты заработной платы в организациях области (в ред. Закона Тюменской области от 20.02.2012 N 8);

3) определение системы оплаты и стимулирования труда (условий оплаты труда) работников государственных учреждений Тюменской области;

4) взаимодействие с работодателями и их объединениями, профессиональными союзами, иными общественными организациями по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

5) осуществление функций государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров в Тюменской области (в ред. Закона Тюменской области от 27.12.2007 N 58);

5.1) осуществление уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (введен Законом Тюменской области от 04.04.2013 N 11);

9.1) осуществление ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях; (п. 9.1 введен Законом Тюменской области от 20.02.2012 N 8).

Статья 4. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений

1. Профессиональные союзы Тюменской области представляют и защищают интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых споров, а также коллективные права и интересы работников.

2. Проекты нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений работников разрабатываются и принимаются органами государственной власти области с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

3. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Статья 4.1. Порядок и условия осуществления ведомственного контроля исполнительными органами государственной власти Тюменской области

1. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводится исполнительными органами государственной власти Тюменской области в подведомственных им организациях.

2. Подведомственной организацией является государственное учреждение или государственное унитарное предприятие, функции и полномочия учредителя которого осуществляет исполнительный орган государственной власти Тюменской области (далее - уполномоченный орган) (в ред. Закона Тюменской области от 31.03.2015 N 23).

3. Ведомственный контроль проводится в целях предупреждения, выявления и пресечения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Ведомственный контроль осуществляется в форме проведения уполномоченным органом проверок в подведомственных организациях (в ред. Закона Тюмен. обл. от 29.03.2016 N 15).

Основаниями для проведения проверки являются поступление в уполномоченный орган обращений или заявлений граждан, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о несоблюдении подведомственными организациями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, поручение Губернатора Тюменской области (абзац введен Законом Тюмен. области от 05.11.2019 N 70).

5. Проверка проводится по месту нахождения уполномоченного органа в форме документарной проверки.

В случае если при документарной проверке не представляется возможным оценить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводится выездная проверка (часть 5 в ред. Закона Тюменской области от 05.11.2019 N 70).

6 - 8. Утратили силу. - Закон Тюменской области от 29.03.2016 N 15.

9. По результатам проверки должностным лицом уполномоченного органа, проводившим проверку, составляется акт проверки.

10. Руководитель подведомственной организации обязан устранить выявленные в ходе проведения проверки нарушения в срок, установленный в акте проверки, и направить в уполномоченный орган информацию об устранении нарушений.

(в ред. Закона Тюменской области от 29.03.2016 N 15)

В случае если нарушения, выявленные в ходе проверки, не устранены в срок, установленный в акте проверки, уполномоченный орган направляет информацию о данных нарушениях в орган, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абзац введен Законом Тюменской области от 05.11.2019 N 70).

11. В случае установления в ходе проверки фактов нарушений подведомственными организациями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в которых усматриваются признаки административных правонарушений или преступлений, уполномоченный орган незамедлительно направляет материалы в орган, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией (часть 11 в ред. Закона Тюменской области от 05.11.2019 N 70).

12. Порядок организации и проведения проверок, предусмотренных настоящей статьей, устанавливается Правительством Тюменской области.

Статья 4.2. Порядок и условия осуществления ведомственного контроля органами местного самоуправления муниципальных образований Тюменской области

1. Органы местного самоуправления муниципальных образований Тюменской области осуществляют ведомственный контроль в подведомственных им организациях в порядке и на условиях, установленных правовыми актами данных органов местного самоуправления с учетом положений настоящего Закона.

2. Подведомственной организацией является муниципальное учреждение или муниципальное унитарное предприятие, функции и полномочия учредителя которого осуществляет орган местного самоуправления муниципального образования Тюменской области (в ред. Закона Тюменской области от 31.03.2015 N 23).

Глава III. ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Статья 8. Система социального партнерства в Тюменской области

1. Социальное партнерство в Тюменской области осуществляется на региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном и локальном уровнях.

На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Тюменской области.

На отраслевом (межотраслевом) уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях).

На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

На локальном уровне устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

2. Социальное партнерство в Тюменской области осуществляется в формах:

1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) участия работников, их представителей в управлении организацией;

4) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

5) в иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

Статья 9. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Тюменской области

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров, соглашений и их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями.

2. На региональном и территориальном уровнях могут образовываться постоянно действующие трехсторонние областная и территориальные комиссии (далее также - трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

На отраслевом уровне могут создаваться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения.

На уровне организации образовываются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

4. Целью деятельности указанных комиссий является:

1) согласование социально-трудовых и связанных с ними экономических интересов сторон социального партнерства;

2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений;

3) предотвращение коллективных трудовых споров и конфликтов.

Глава IV. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Статья 20. Коллективные договоры в Тюменской области

Коллективные договоры заключаются между работниками и работодателями в лице их представителей в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Коллективные договоры регулируют социально-трудовые отношения в организации или ее обособленном подразделении.

Статья 21. Уведомительная регистрация коллективных договоров

и соглашений в Тюменской области

1. Коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в уполномоченный исполнительный орган государственной власти Тюменской области (в ред. Закона Тюм. области от 04.04.2013 N 11).

2. В случае если органы местного самоуправления наделены государственным полномочием по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений, коллективные договоры и территориальные соглашения в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган местного самоуправления (в ред. Закона Тюменской области от 04.04.2013 N 11).

3. Порядок проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных и территориальных соглашений, а также изменений и дополнений к ним устанавливается нормативным правовым актом Правительства Тюменской области (в ред. закона Тюменской области от 08.12.2015 N 138).

4. Утратила силу. - Закон Тюменской области от 08.12.2015 N 138.

5. При осуществлении регистрации коллективного договора, регионального и территориального соглашения соответствующий регистрирующий орган выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в Государственную инспекцию труда в Тюменской области. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (часть 5 в ред. Закона Тюменской области от 08.12.2015 N 138).

6. Утратила силу. - Закон Тюменской области от 08.12.2015 N 138.

7. Соответствующий регистрирующий орган в пределах своих полномочий осуществляет контроль за выполнением зарегистрированных коллективных договоров и соглашений.

(часть 7 введена Законом Тюменской области от 28.12.2004 N 340)

Статья 22. Исключена. - Закон Тюменской области от 28.12.2004 N 340.

Глава V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 23. Ответственность за нарушение настоящего Закона

Лица, виновные в нарушении настоящего Закона, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Губернатор области

С.С.СОБЯНИН

г. Тюмень

8 июля 2003 года N 155

АДМИНИСТРАЦИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 октября 2003 г. N 352

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ

УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

И СОГЛАШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

(в ред. постановлений Правительства Тюменской области

от 05.09.2005 N 148-п, от 10.11.2008 N 323-п, от 22.09.2009 N 275-п,

от 12.04.2010 N 105-п, от 09.06.2012 N 227-п, от 03.09.2012 N 322-п,

от 03.02.2016 N 36-п, от 21.11.2016 N 519-п, от 10.07.2019 N 233-п)

В соответствии со статьями 9, 40 - 50 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 16 - 21 Закона Тюменской области от 08.07.2003 N 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», в целях упорядочения проведения уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области:

1. Утвердить Положение о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Исключен. - Постановление Правительства Тюменской области от 03.02.2016 N 36-п.

3. Департаменту информационной политики Тюменской области опубликовать постановление в средствах массовой информации области.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Тюменской области, являющегося координатором областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Вице-Губернатор области В.В.ЯКУШЕВ

Приложение 1

к постановлению

Администрации Тюменской области

от 28 октября 2003 г. N 352

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ

КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

(в ред. постановлений Правительства Тюменской области от 03.02.2016 N 36-п,

от 21.11.2016 N 519-п, от 10.07.2019 N 233-п)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RZB&n=340339&dst=100370&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100158&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100370%3Bindex%3D51&date=02.03.2020) Российской Федерации, [Законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RLAW026&n=147822&dst=100385&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100158&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100385%3Bindex%3D51&date=02.03.2020) Тюменской области «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области».

1.2. Положение устанавливает единый порядок уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области с целью получения достоверной информации об их количестве и содержании, выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение распространяется на коллективные договоры и соглашения (региональные, территориальные, отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на региональном или территориальном уровнях), изменения и дополнения к ним.

1.4. Уведомительной регистрации подлежат коллективные договоры и соглашения, независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности организации и численности работников, а также продление срока их действия, изменения и дополнения, вносимые в установленном порядке.

1.5. Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений, изменений и дополнений к ним осуществляется Департаментом труда и занятости населения Тюменской области (далее - орган по труду).

Прием документов на уведомительную регистрацию осуществляет Государственное автономное учреждение Тюменской области "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Тюменской области" (далее - ГАУ ТО "МФЦ") в соответствии с соглашением о взаимодействии, заключенным между Департаментом труда и занятости населения Тюменской области и ГАУ ТО "МФЦ".

**2. Порядок проведения уведомительной регистрации**

**коллективных договоров и соглашений**

2.1. Работодатель (представитель работодателя) (далее - заявитель) представляет в ГАУ ТО "МФЦ" коллективный договор, соглашение, изменения и дополнения к ним в течение 7 календарных дней со дня их подписания.

2.2. Для проведения уведомительной регистрации заявителю необходимо представить в ГАУ ТО "МФЦ" следующие документы:

[заявление](" \l "p108) по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению. Заявление регистрируется специалистом ГАУ ТО "МФЦ" в день его поступления;

коллективный договор, соглашение, изменение и дополнение к ним на бумажном носителе (подлинник) в 1 экземпляре, прошитый, пронумерованный, скрепленный подписями и при наличии печатями работодателя и представителя работников;

выписку из протокола общего собрания (конференции) работников, подтверждающую полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора (в случае заключения коллективного договора, изменений и дополнений к нему иными представителями работников, кроме профсоюзов).

2.3. В день поступления заявления специалист ГАУ ТО "МФЦ" проверяет наличие документов, указанных в [абзацах втором](#p63) - [четвертом пункта 2.2](#p65) настоящего Положения.

Если представленные документы полностью соответствуют требованиям [пункта 2.2](#p62) настоящего Положения, специалист ГАУ ТО "МФЦ" принимает их в день поступления на уведомительную регистрацию и формирует их электронные образы.

(в ред. [постановления](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RLAW026&n=112561&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000043&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D68&date=02.03.2020) Правительства Тюменской области от 21.11.2016 N 519-п)

Факт принятия документов подтверждается выдачей расписки о получении документов и проставлением отметки на титульном листе коллективного договора, соглашения, изменениях и дополнениях к ним, содержащей дату принятия и подпись специалиста ГАУ ТО "МФЦ".

Экземпляр коллективного договора, соглашения, изменений и дополнений к ним, заявление с отметкой о регистрации, а также выписка из протокола общего собрания (конференции) работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора (в случае заключения коллективного договора, изменений и дополнений к нему иными представителями работников, кроме профсоюзов), подлежат возвращению специалистом ГАУ ТО "МФЦ" заявителю в день представления.

(в ред. [постановления](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RLAW026&n=112561&dst=100008&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000045&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100008%3Bindex%3D72&date=02.03.2020) Правительства Тюменской области от 21.11.2016 N 519-п)

2.4. В случае несоответствия представленных на уведомительную регистрацию документов требованиям [пункта 2.2](#p62) настоящего Положения специалист ГАУ ТО "МФЦ" отказывает в приеме документов. В заявлении делается отметка об отказе в приеме документов с указанием даты и причин отказа.

В случае, указанном в [абзаце первом](#p74) настоящего пункта, заявление и документы, представленные заявителем, возвращаются специалистом ГАУ ТО "МФЦ" заявителю лично (лицу, представившему документы) в день представления.

При устранении причин отказа в приеме документов заявитель вправе повторно подать документы на уведомительную регистрацию в ГАУ ТО "МФЦ".

2.5. Специалист ГАУ ТО "МФЦ" направляет электронные образы документов, указанных в [абзацах втором](#p63) - [четвертом пункта 2.2](#p65) настоящего Положения, в орган по труду посредством Автоматизированной информационной системы "Единый центр услуг" не позднее одного рабочего дня, следующего за днем принятия.

(в ред. [постановления](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RLAW026&n=112561&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000047&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D78&date=02.03.2020) Правительства Тюменской области от 21.11.2016 N 519-п)

Документы, поступившие от ГАУ ТО "МФЦ", регистрируются органом по труду не позднее одного рабочего дня, следующего за днем поступления.

2.6. Орган по труду проверяет содержание коллективного договора, соглашения, дополнений и изменений к ним с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и осуществляет уведомительную регистрацию путем присвоения порядкового номера и указания даты регистрации, а также внесения сведений о регистрации в автоматизированную информационно-аналитическую систему "Социальное партнерство Тюменской области".

Указанные в настоящем пункте действия осуществляются в течение 30 календарных дней со дня регистрации в органе по труду документов, поступивших от ГАУ ТО "МФЦ".

2.7. По окончании проверки содержания коллективного договора, соглашения, дополнений и изменений к ним готовится уведомление о регистрации в срок, предусмотренный [пунктом 2.6](#p81) настоящего Положения.

В случае если в коллективном договоре, соглашении, дополнениях и изменениях к ним выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уведомление о регистрации готовится с сообщением о выявлении условий, ухудшающих положение работников.

2.8. Орган по труду направляет заявителю уведомление о регистрации коллективного договора, соглашения, дополнений и изменений к ним в течение 10 календарных дней со дня уведомительной регистрации.

Копия уведомления о регистрации, содержащая сообщение о выявлении в коллективном договоре, соглашении, дополнениях и изменениях к ним условий, ухудшающих положение работников, направляется органом по труду в Государственную инспекцию труда в Тюменской области в течение 10 календарных дней со дня уведомительной регистрации.

**3. Порядок формирования отчетности об уведомительно**

**зарегистрированных коллективных договорах, соглашениях**

Орган по труду посредством автоматизированной информационно-аналитической системы «Социальное партнерство Тюменской области» анализирует и обобщает информацию об уведомительно зарегистрированных коллективных договорах и соглашениях в Тюменской области и ежегодно, до 25 января, направляет результаты анализа за предшествующий год координатору областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

  Приложение N 1

к Положению о порядке уведомительной регистрации

коллективных договоров и соглашений в Тюменской области

|  |  |
| --- | --- |
|  | Список изменяющих документов |

(в ред. [постановления](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RLAW026&n=143418&dst=100005&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000062&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100005%3Bindex%3D103&date=02.03.2020) Правительства Тюменской области от 10.07.2019 N 233-п)

На бланке организации (объединения работодателей)

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии со [статьей 50](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1709F28CBD60B0FAA5D64C4E4E924ACB&req=doc&base=RZB&n=340339&dst=100370&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000067&REFDOC=143460&REFBASE=RLAW026&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100370%3Bindex%3D110&date=02.03.2020) Трудового кодекса Российской Федерации прошу осуществить уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения (изменения или дополнения).

Сообщаю следующие сведения, необходимые для проведения уведомительной

регистрации: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (полное наименование организации (объединения работодателей)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вид экономической деятельности (согласно ОКВЭД)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(общая численность работников, на которых распространяется КД, соглашение)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(сведения об обособленных структурных подразделениях)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(почтовый адрес работодателя и представителя работников)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(контактные телефоны, адрес электронной почты)

Согласен/не согласен (необходимое подчеркнуть) на размещение органом по

труду электронного образа коллективного договора (изменения или дополнения)

на Официальном портале органов государственной власти Тюменской области.

Работодатель (представитель работодателя) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата составления заявления)

**II. Коллективные переговоры**

1. **Постановление профкома первичной профсоюзной организации**

Профсоюз работников народного образования и науки

Российской Федерации

Первичная профсоюзная организация МАОУ СОШ № 23 г. Тюмени

Профсоюзный комитет

Постановление

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

В связи с окончанием «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. срока действия коллективного договора, заключенного на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ годы, и в соответствии со ст. 36 ТК РФ профсоюзный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Инициировать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора МАОУ СОШ № 23 г. Тюмени на \_\_\_\_\_годы.

2. Проект «Положения о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора МАОУ СОШ № 23 г. Тюмени» направить работодателю.

3. Направить в состав комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора следующих представителей работников МАОУ СОШ № 23 г. Тюмени:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, председатель первичной профорганизации;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,член профкома первичной профорганизации.

4.Наделить представителей работников в комиссии полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;

- подготовку проекта коллективного договора;

- заключение коллективного договора после принятия его проекта на общем собрании работников;

- организацию контроля за выполнением коллективного договора;

- изменение, дополнение, продление срока действия коллективного договора после утверждения проектов соответствующих решений профкомом.

5. Наделить председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) полномочиями сопредседателя комиссии от работников и правом подписи коллективного договора после принятия его проекта на общем собрании работников.

6. Председателю ППО направить представителю работодателя до «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Уведомление в письменной форме с предложением вступить в коллективные переговоры «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. и предложить издать соответствующий приказ, согласованный с профкомом, в котором предусмотреть:

- освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора представителей работников, делегированных в состав комиссии;

- предоставление представителям работников необходимой информации для ведения коллективных переговоров;

- создание условий для коллективных переговоров, работы комиссии и проведения общего собрания работников для рассмотрения и принятия проекта коллективного договора, подготовленного комиссией.

7. Председателю ППО в соответствии с ч.7 ст. 37 ТК РФ запросить у работодателя необходимую для ведения коллективных переговоров информацию, а также принять меры для неразглашения полученных сведений, относящихся к охраняемой законом тайне.

8. Членам профкома ППО организовать в срок до «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. сбор предложений работников для включения их в проект коллективного договора.

9. Председателю ППО организовать работу представителей работников в комиссии, постоянно информировать профком ППО о ходе переговоров и «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. представить подготовленный комиссией проект коллективного договора (протокол разногласий) на рассмотрение профкома.

10. Председателю ППО организовать обсуждение подготовленного комиссией проекта коллективного договора (протокола разногласий) работниками МАОУ СОШ № 23 г. Тюмени и созвать профсоюзное собрание для принятия коллективного договора.

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

1. **Уведомление о вступлении в коллективные переговоры**

Руководителю

образовательного учреждения

Первичная профсоюзная организация\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование образовательного учреждения)

уведомляет Вас о решении (протокол заседания профкома ППО от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, № \_\_\_\_) вступить в коллективные переговоры по заключению коллективного договора на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год(ы).

В соответствии со ст.36 ТК РФ предлагаем в семидневный срок направить ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, о порядке и месте ее работы, о сроках разработки и заключения коллективного договора.

Со своей стороны предлагаем провести коллективные переговоры в течение\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяцев и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

(число, месяц)

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в любое удобное стороне работодателя время.

Местом коллективных переговоров определить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Предлагаем для рассмотрения проект Положения о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора (данное Положение утверждается приказом руководителя ОУ по согласованию с профкомом ППО (постановление профсоюзного комитета).

Председатель первичной

профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ г.

1. **Положение о порядке ведения коллективных переговоров**

Согласовано: Утверждено:

Председатель ППО Директор МОУ СОШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Протокол заседания Приказ от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

Профкома от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_

**Положение**

**о порядке ведения коллективных переговоров между работниками**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(наименование образовательного учреждения)**

**и работодателем по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора**

**на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ годы**

1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.

1.1.Сторонами коллективного договора являются: работодатель - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование образовательного учреждения)

в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(должность и Ф.И.О. руководителя ОУ) и работники образовательного учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) согласно Уставу Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положению о первичной профсоюзной организации.

Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

2.1. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по\_\_\_человека от каждой стороны.

2.2. Представителями работников – членов Профсоюза, а также работников, не состоящих на учете первичной профсоюзной организации, но уполномочивших на общем собрании работников профком первичной профсоюзной организации (далее – профком ППО) на ведение переговоров с работодателем и заключение коллективного договора от их лиц на определенных им условиях, являются представители профкома ППО.

2.3. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон (их представителей).

2.4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются. Протокол заседания комиссии подписывается уполномоченными лицами от каждой стороны после каждого заседания комиссии.

По обсуждаемым вопросам комиссия принимает решения. Решения считаются правомочными, если на заседании присутствует не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя. Решения принимаются только членами комиссии.

2.5. Работодатель должен предоставить другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.7. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.8. Общий срок ведения коллективных переговоров не должен превышать 3 месяцев с момента их начала (ст. 40 ТК РФ).

2.9. Участник переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной.

2.10. Комиссия в течение \_\_\_\_\_\_\_ срока разрабатывает проект коллективного договора и не позднее \_\_\_\_\_\_\_\_ срока передает проект на рассмотрение профкому ППО и работодателю (его представителям).

2.11. Если в ходе коллективных переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по не зависящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы. При необходимости приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.12. В случаях, когда согласованные решения выработать не удается из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

2.13. В ходе коллективных переговоров проект коллективного договора в обязательном порядке передается работникам для ознакомления и обсуждения. Работодатель обязан обеспечить профкому ППО возможность доведения проекта коллективного договора до работников, представителями которых он является, предоставить имеющиеся у него средства связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.14. Комиссия с учетом поступивших в период обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.15. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.16. Окончательный вариант проекта коллективного договора выносится

представителями сторон на общее собрание работников для его принятия, после чего представители сторон подписывают его.

В случае отказа общего собрания работников принять коллективный договор представители работодателя и профком ППО возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений. Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_\_\_\_\_\_ дней. После этого коллективный договор подписывается представителями сторон.

2.17. Стороны договорились, что текст заключенного коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников под роспись в течение \_\_\_\_ дней после его подписания.

2.18. Подписанный сторонами коллективный договор в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган для уведомительной регистрации.

3.Состав комиссии по подготовке проекта коллективного договора, вносимых в него изменений и дополнений, место и сроки проведения переговоров, гарантии и компенсации представителям сторон, участвующих в коллективных переговорах.

3.1. Состав комиссии по подготовке проекта коллективного договора, вносимых в него изменений и дополнений, место и сроки проведения переговоров, гарантии и компенсации представителям сторон, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ), устанавливаются в приказе работодателя на основании представленного постановления профкома ППО.

3.2. Дата издания приказа работодателем о составе комиссии, месте и сроках проведения переговоров, гарантиях и компенсациях представителям сторон, участвующих в коллективных переговорах, является датой начала коллективных переговоров.

Представитель работодателя:

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

М.П. (подпись)

Представитель работников:

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись)

1. **Приказ**

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_г. № \_\_\_\_

**О проведении**

**коллективных переговоров**

Для проведения коллективных переговоров с первичной профсоюзной организацией для заключения коллективного договора на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_год(ы)

и в соответствии с решением первичной профсоюзной организации от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_\_\_ человек, включив в нее со стороны работодателя:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - сопредседатель комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- член комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии;

и со стороны работников:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ -сопредседатель комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - член комиссии.

2. Освободить членов комиссии от основной работы с сохранением среднего заработка на время ее заседаний.

3. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка по одному из членов комиссии для разработки проекта коллективного договора на \_\_\_\_ дней.

4. Утвердить «Положение о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора».

5. Заседания комиссии проводить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(место проведения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

(время проведения)

Руководитель

образовательного учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

1. **ПРОТОКОЛ**

**работы комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора**

Дата:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Время работы: с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ часов

В коллективных переговорах участвовали:

Сопредседатели комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приглашенные лица:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разногласия:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Решено: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата следующего заседания: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**6.** **Положение о работе комиссии по внесению изменений и дополнений**

**в действующий коллективный договор**

Согласовано: Утверждено:

Председатель ППО Директор МОУ СОШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись) (подпись)

Протокол заседания Приказ от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

профкома от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_

**Положение**

**о работе комиссии по внесению изменений и дополнений**

**в действующий коллективный договор**

1. Полномочия Комиссии

1.1. В комиссию входят полномочные представители работников и работодателя.

1.2. Комиссия обсуждает все вопросы, связанные с переговорами по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

1.3. Заседания комиссии протоколируются. Протокол заседания Комиссии подписывается уполномоченными лицами от каждой стороны после каждого заседания Комиссии.

1.4. По обсуждаемым вопросам Комиссия принимает решения. Решения считаются правомочными, если на заседании присутствует не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя.

Решения принимаются только членами Комиссии.

2. Участники Комиссии

2.1. Количественный состав Комиссии устанавливается не более чем по три представителя от каждой из сторон.

2.2. Персональный состав участников Комиссии от каждой из сторон, участвующих в переговорах, определяется решением соответствующих полномочных органов указанных сторон.

2.3. Все члены Комиссии являются равноправными участниками переговоров.

2.4. На заседаниях Комиссии по согласованию сторон допускается присутствие приглашенных специалистов.

3. Повестка дня и порядок работы Комиссии

3.1. Повестка дня и дата очередного заседания формируются из предложений сторон. Изменение повестки дня текущего заседания может быть произведено по согласованию сторон.

3.2. Каждое заседание Комиссии начинается при наличии кворума (не менее двух представителей от каждой из сторон).

3.3. Во время работы Комиссии допускаются перерывы по согласованию сторон.

3.4. На заседаниях Комиссии и в целом в ходе переговоров не допускаются оскорбления в адрес сторон.

3.5. Обеспечение работы Комиссии возлагается на работодателя (его представителя).

3.6. Работодатель по представлению соответствующих выборных профсоюзных органов приказом утверждает состав Комиссии по внесению изменений, дополнений в действующий коллективный договор.

3.7. Работодатель обеспечивает на основании обращений выборных профсоюзных органов освобождение от основной работы членов Комиссии для участия в работе этой Комиссии.

4. Место, время и сроки работы Комиссии

4.1. Место проведения заседаний Комиссии и Регламент ее работы определяются Комиссией по согласованному решению.

4.2. В случае необходимости по решению Комиссии может быть проведено внеочередное заседание Комиссии и (или) определено другое время начала и окончания отдельных заседаний Комиссии.

4.3. Срок работы Комиссии:

- начало работы Комиссии - по соглашению сторон;

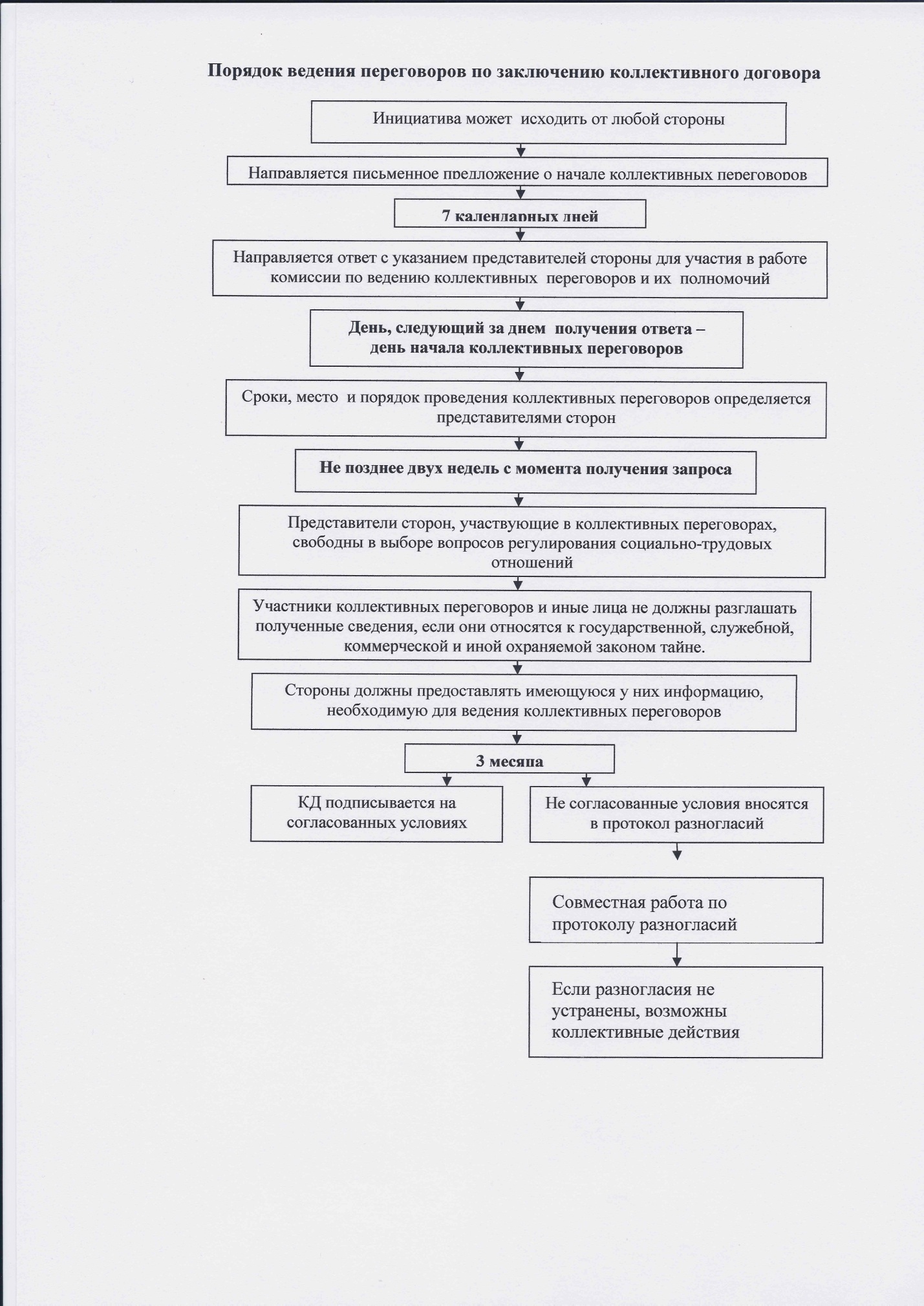
- окончание работы Комиссии - по соглашению сторон.

5. Изменения и дополнения в Положение

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение допускается в любое время по согласованию сторон.

5.2. Разногласия по внесению изменений и дополнений в Положение не являются предметом коллективного трудового спора.

5.3. Вопросы, не определенные в настоящем Положении, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.



**8. Порядок уведомительной регистрации коллективного договора:**

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос | Ответ |
| Кто? | Работодатель (либо его представитель) |
| Срок? | 7 дней со дня подписания коллективного договора |
| Куда? | Многофункциональный центр (МФЦ) |
| Что нужно? | * Коллективный договор в одном экземпляре - подлинник (пронумерованный сквозной нумерацией, прошитый, с заверительной надписью на последней странице) * Заявление (*см. образец)* |
| Срок регистрации? | 30 календарных дней |
| Признак регистрации? | Уведомление о регистрации |
| Что после? | * В течение 10 дней после регистрации направляется уведомление обеим сторонам КД; * Уведомление содержит сообщение о выявлении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством (если это было выявлено) * Экземпляр КД хранится в органе по труду |
| Изменения, дополнения, продления? | Регистрируются в том же порядке **↑** |

**III.Образцы документов**

*Макет Коллективного договора (далее–КД) образовательного учреждения оформлен в отдельной брошюре. На основе Макета КД представителями сторон разрабатывается свой проект КД.*

1. **Образец оформления титульного листа коллективного договора**

Министерство просвещения Российской Федерации

Департамент образования администрации города Тюмени

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование образовательного учреждения)

на 20\_\_ - 20\_\_ гг.

Коллективный договор принят на общем собрании (конференции) работников «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_\_)

Коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работодателя От работников**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность руководителя) (председатель профсоюзной

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи) (подпись) (расшифровка подписи)

М.П. М.П.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

г. Тюмень, 20\_\_ г.

**2. Предлагаем примерный перечень приложений**

**к коллективному договору:**

* Правила внутреннего трудового распорядка ОУ
* Положение о системе оплаты труда работников ОУ
* Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ
* Соглашение по охране труда
* Перечень должностей, профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
* Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
* Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
* Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда
* Форма расчетного листка
* Графики сменности и др.

1. **Примерные правила внутреннего трудового распорядка**

Согласовано: Утверждено:

Председатель ППО Директор МОУ СОШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись) (подпись)

Протокол заседания Приказ от \_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_

профкома от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

(для общеобразовательного учреждения)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

г. Тюмень, 2019 г.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (либо по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку с основного места работы (для совместителей);

- справку об отсутствии судимости.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также пройти предварительный медицинский осмотр, представить справку, содержащую сведенияоб отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

**2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Прямое или косвенное ограничение прав граждан, или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;

- уменьшение количества классов-комплектов, групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

2.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с

формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

**III. Основные права и гарантии, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

**3.1. Работник имеет право на:**

3.1.1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.1.2.свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.1.3.на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.1.4. на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.1.5. на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.1.6. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.1.7.на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

3.1.8. на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.1.9. на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

3.1.10. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.1.11. на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.1.12. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.1.13. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**3.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

3.2.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.2.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.2.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.2.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.2.5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.2.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.2.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

**3.3**. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися). Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

**3.4.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется коллективным договором, трудовым договором, графиками работы, утвержденными директором школы, и расписанием занятий.

**3.5.** Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

**3.6. Обязанности и ответственность педагогических работников:**

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний требований и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, графики работы и другие нормативные акты организации.

**3.6.12.** Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

**3.6.13.** Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

**3.7. Работодатель имеет право:**

- на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

-на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

-на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

-реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.8. Работодатель обязан:**

3.8.1. в соответствии с трудовым законодательством, законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда; **обеспечить материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными программами**.

3.8.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.8.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.8.4. создавать здоровые и безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.8.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.8.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.8.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.8.8. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.8.9. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

3.8.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.8.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.8.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.8.14. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.8.15. обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в высших и других учебных заведениях условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.8.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.8.17. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и исполнительной дисциплины;

3.8.18. строго соблюдать законодательство о труде, предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, обеспечить социальную защищенность работников в соответствии с принятыми нормативными актами.

3.8.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.8.20. Работодатель осуществляет свои обязанности совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.9. Ответственность сторон трудового договора:**

3.9.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.9.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.9.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.9.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.9.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.9.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9.9. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.9.10. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.10. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;

организовывать замену уроков по договоренности между учителями, не согласовывая замену с администрацией;

организовывать внеклассные мероприятия, связанные с выходом из школы, без согласования с администрацией.

**3.11. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

**IV.Рабочее времяи время отдыха**

**4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1.В школе устанавливается **6-дневная** рабочая неделя с одним выходным днем. Выходной день-воскресенье.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени (смены) для административно-управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается из расчета 40-часовой рабочей недели; для сельской местности, КС и МКС - 36-часовой рабочей недели для женщин (ст.320).

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

4.1.4. Режим рабочего времени, предоставления выходных дней и времени отдыха педагогических работников; руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается расписаниями занятий, графиками работы, утвержденными директором школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Для контроля за явкой на работу, своевременным ее началом и окончанием ведется табель учета рабочего времени. Начало работы для педагогических работников за 20 минут до начала его первого урока. Для классных руководителей начальных классов начало работы за 20 минут до начала первого урока (смены, класса).

4.1.6.Режим работы образовательного учреждения, его циклограмма устанавливаются педагогическим советом и утверждаются директором школы по согласованию с профкомом ППО.

4.1.7.В каникулярное время рабочее время педагогических работников определяется объемом учебной нагрузки, т.е. количеством недельных часов, деленных на 6 дней. Начало работы - 9.00.

4.1.8. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется **расписанием учебных занятий**, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, **которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.9. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.10. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

Педагогические работники в это время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Порядок привлечения педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.13. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих должности, указанные в **приложении №4** к коллективному договору, с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.14. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.16. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: уборщик производственных помещений, гардеробщик, вахтер, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.17. Для сторожей в учреждении введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период продолжительности нормального числа рабочих дней - квартал.

4.1.18. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.19. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

**4.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.Определение объема учебной нагрузки учителей производится  один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен  в течение учебного года  по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. **Без согласия учителей** допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца при временном отсутствии учителей, только в случае, если это вызвано **чрезвычайными обстоятельствами**, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Сохранение объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственность преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебного году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временной преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

**4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с установленным графиком.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации в коллективном договоре учреждения.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в приложении № 4 к коллективному договору.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. 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.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 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, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

**V. Поощрения за успехи в работе**

5.1.За образцовое выполнение своих обязанностей, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетной грамотой образовательного учреждения.

Поощрения, предусмотренные пунктами «а», «б», «в», «г» применяются работодателем на основании соответствующих положений, утвержденных работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

5.3. Поощрения объявляются приказом руководителя ОУ, доводятся до сведения работников и заносятся в трудовую книжку работника.

**VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1.  За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

  замечание;   выговор;  увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- предоставления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора ( п.11 ч.1 ст 81. ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, либо в суде.

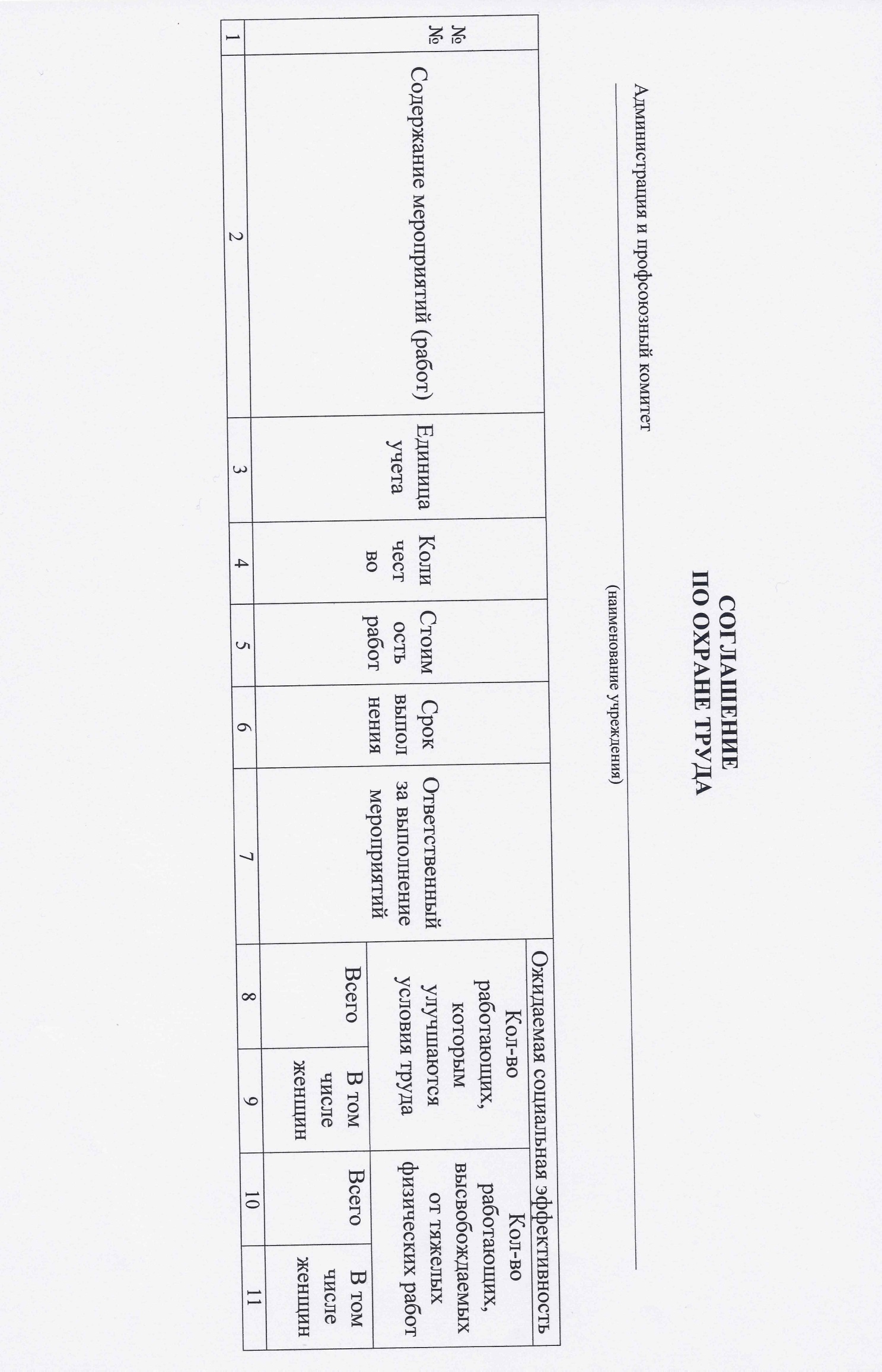
**VII. Заключительные положения**

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит в течение 12 рабочих дней работников под роспись с указанием даты ознакомления.

1. **Предлагаем форму Соглашения по охране труда, заключаемого между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации:**



1. **В Памятке отражены положения Трудового кодекса РФ, которые необходимо урегулировать в коллективном договоре. Используйте Памятку для самоконтроля по документальному оформлению коллективных переговоров и содержанию коллективного договора.**

**ПАМЯТКА**

**"Соблюдение трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях"**

Проверяемый период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф.И.О.**проверяющего\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Должность** проверяющего\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Дата проверки**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**20\_\_ года**

**Наименование образовательного учреждения**, где проводится проверка\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф.И.О**.руководителя ОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф.И.О**.председателя ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Указать количество **членов Профсоюза** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Общее количество **работающих в ОУ**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.**Проверяющий при ознакомлении с документами образовательного учреждения заполняет следующую таблицу:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Проверяемый вопрос | Да | Нет | Примечание |
| 1. | Наличие в образовательном учреждении коллективного договора (далее – КД) (указать срок действия КД на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ годы) |  |  | Ст.ст. 22, 40, 43 ТК РФ |
| 2. | Наличие Положения о порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД, заключения КД |  |  | Ст.ст. 36, 37 ТК РФ |
| 3. | Наличие Положения о порядке внесения изменений и дополнений в КД или порядок внесения изменений и дополнений установлен в КД |  |  | Ст. 44 ТК РФ |
| 4. | Наличие приказа работодателя о составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД, заключения КД и внесения дополнений и изменений в его содержание |  |  | Ст.ст. 35, 44 ТК РФ |
| 5. | В каком локальном акте определены полномочия представителей работников, участвующих в коллективных переговорах:  - протокол заседания профкома от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_;  - протокол общего собрания от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_;  - приказ работодателя от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ .  - иной локальный акт | \_\_  \_\_\_\_ | \_\_\_\_  \_\_ | Ст.ст. 29,30,31  ТК РФ |
| 6. | Имеются ли случаи уклонения работодателя от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД или неправомерных отказов от подписания согласованного КД |  |  | Ст.ст. 36, 40 ТК РФ |
| 7. | Соблюдение гарантий в период ведения коллективных переговоров и подготовки проекта КД, в части:  - освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка лиц, участвующих в коллективных переговорах \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - непривлечения к дисциплинарной ответственности лиц, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проекта КД без соответствующего предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство | \_\_ | \_\_ | Ст. 39 ТК РФ |
| 8. | Подписан КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (с даты протокола первого заседания комиссии) |  |  | Ст. 40 ТК РФ |
| 9. | Соблюдение работодателем обязанности по осуществлению уведомительной регистрации КД в органе по труду в течение 7 дней со дня его подписания |  |  | Ст. 50 ТК РФ |
| 10 | Соблюдение срока действия КД в учреждении |  |  | Ст. 43 ТК РФ |
| 11 | Ознакомление работодателем работников с КД под роспись при приеме на работу |  |  | Ст. 68 ТК РФ |
| 12 | Установлен в КД порядок принятия работодателем локальных нормативных актов:  - с учетом мнения профкома ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - по согласованию с профкомом ППО | \_\_ | \_\_ | Ст. 8 ТК РФ |
| 13 | Имеется в КД перечень ЛНА, принимаемых работодателем с участием профкома ППО |  |  | Ст. 8 ТК РФ |
| 14 | Установлены срок и начало действия КД |  |  | Ст. 43 ТК РФ |
| 15 | Установление системы оплаты труда работников образовательного учреждения (далее - ОУ) в:  - коллективном договоре (приложении к нему)\_\_\_\_  - локальном нормативном акте (далее - ЛНА) | \_\_ | \_\_ | Ч.2 ст.135, ст.144 ТК РФ |
| 16 | Принятие работодателем ЛНА, устанавливающих системы оплаты труда,  - с учетом мнения (по согласованию) профкома (указать протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ )  - с учетом мнения (по согласованию) председателя первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - без учета мнения (без согласования) профкома | **\_\_**  **\_\_** | **\_\_**  **\_\_** | Ч.4 ст.135 ТК РФ;  Ст. 372 ТК РФ |
| 17 | Установление сроков выплаты заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца в:  - коллективном договоре\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - правилах внутреннего трудового распорядка  - трудовых договорах работников | \_\_  \_\_ | \_\_  \_\_ | Ст. 136 ТК РФ |
| 18 | Соблюдаются установленные сроки выплаты заработной платы работникам |  |  | Ст.136 ТК РФ |
| 19 | Установлено в КД, что переводы работников для замены временно отсутствующих работников осуществляются без согласия работников на срок до одного месяца в связи с производственной необходимостью |  |  | Ст. 72.2 ТК РФ |
| 20 | Коллективным договором установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением ТД по инициативе работодателя (помимо учета мотивированного мнения профкома) |  |  | Ст. 82 ТК РФ |
| 21 | Прописаны случаи выплаты выходного пособия и установление повышенного размера выходного пособия сверх предусмотренных ТК РФ |  |  | Ст. 178 ТК РФ |
| 22 | Установлены категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при прекращении ТД по сокращению численности или штата помимо предусмотренных ТК РФ |  |  | Ст. 179 ТК РФ |
| 23 | Имеется перечень необходимых мер, проводимых работодателем с учетом мнения профкома ППО при возможных массовых увольнениях работников |  |  | Ст. 180 ТК РФ |
| 24 | Имеется перечень лиц, которым не устанавливается при приеме на работу испытательный срок |  |  | Ст. 70 ТК РФ |
| 25 | Наличие правил внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) |  |  | Ст.189 ТК РФ |
| 26 | Утверждение ПВТР работодателем  - с учетом мнения (по согласованию) профкома (указать протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ )\_\_\_  - с учетом мнения (по согласованию) председателя первичной профсоюзной организации | \_\_ | \_\_ | Ч.1 ст.190 ТК РФ |
| 27 | Оформление ПВТР как приложение к коллективному договору |  |  | Ч.2 ст.190 ТК РФ |
| 28 | Ознакомление работников с ПВТР под роспись |  |  | Ст.22 ТК РФ |
| 29 | Наличие в ПВТР раздела (положений) о режиме рабочего времени работников, где установлена продолжительность рабочей недели:  - пятидневная с двумя выходными днями;  - шестидневная с одним выходным днем;  - рабочая неделя с выходными днями по скользящему графику;  - неполная рабочая неделя. |  |  | Ст. 100 ТК РФ |
| 30 | Установление второго выходного день при пятидневной рабочей неделе |  |  | Ст.111 ТК РФ |
| 31 | Установление режима рабочего времени в ПВТР по всем категориям работников:  - административно-управленческим  - педагогическим  - учебно-вспомогательным  - обслуживающим |  |  | Ст. 100 ТК РФ |
| 32 | Установление порядка введения суммированного учета рабочего времени в ПВТР с указанием учетного периода (указано количество работников, которым установлен суммированный учет в течение учебного года или в каникулярное время):  - педагогическим работникам  - учебно-вспомогательному персоналу  - обслуживающему персоналу |  |  | Ст. 104 ТК РФ |
| 33 | Имеется перечень должностей с ненормированным рабочим днем и указана продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день:  - в коллективном договоре или ПВТР  - в ЛНА, принятом с учетом мнения (по согласованию) профкома (указать протокол от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_)  - в ЛНА, принятом с учетом мнения (по согласованию) председателя первичной профсоюзной организации |  |  | Ст.ст. 101, 119 ТК РФ |
| 34 | Установлена сокращенная продолжительность рабочей недели (36 часов) для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |  |  | Ст. 320 ТК РФ |
| 35 | Продолжительность рабочей недели (36 часов) для женщин, работающих в сельской местности |  |  | Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 |
| 36 | Предусмотрен в КД порядок установления учебной нагрузки педагогическим работникам на учебный год |  |  | Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 |
| 37 | Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период и в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется ЛНА (указать название ЛНА)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  и графиками работ с указанием конкретных работ;  - наличие письменного ознакомления работников с этими ЛНА и графиками работ |  |  | Приказ  Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 |
| 38 | В каникулярный период и в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники осуществляют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в т.ч. работу в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им при тарификации, с сохранением заработной платы в полном размере |  |  | Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 |
| 39 | Определены в ПВТР места для отдыха и приема пищи, работникам (учителям, воспитателям), которым по производственным условиям предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно |  |  | Ст. 108 ТК РФ |
| 40 | Установлены в КД дополнительные основания предоставления отпусков без сохранения заработной платы, помимо предусмотренных в ТК РФ |  |  | Ст. 128 ТК РФ |
| 41 | Предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми |  |  | Ст. 263 ТК РФ |
| 42 | Дополнительные виды поощрения работников за труд |  |  | Ст. 191 ТК РФ |
| 43 | Установлены условия перечисления заработной платы на счет работника в банк |  |  | Ст.136 ТК РФ |
| 44 | В КД, ЛНА может быть предусмотрен иной период (не 12 месяцев) для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников |  |  | Ст. 139 ТК РФ |
| 45 | Конкретные размеры повышенной оплаты:  - при работе во вредных условиях труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - сверхурочных работ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - за работу в ночное время | \_\_  \_\_  \_\_ | \_\_  \_\_  \_\_ | Ст.147  Ст.152  Ст.153  Ст.154 |
| 46 | Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются НПА органов местного самоуправления |  |  | Ч.2 ст. 168 ТК РФ |
| 47 | При направлении работника в служебную командировку, на дополнительное профессиональное образование в другую местность ему гарантируются:  - сохранение места работы (должности) и среднего заработка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:  а) расходы по проезду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  б) расходы по найму жилого помещения\_\_\_\_  в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя | \_\_  \_\_  \_\_  \_\_ | \_\_  \_\_\_\_  \_\_ | Ст.167 ТК РФ  Ст. 187 ТК РФ  Ст.168 ТК РФ |
| 48 | Установлены КД повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными условиями труда |  |  | Ч.3 ст.219 ТК РФ |
| 49 | Работодатель имеет право с учетом мнения профкома и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся вредных и (или) опасных факторов и устанавливать в КД или ЛНА |  |  | Ст.221 ТК РФ |
| 50 | Порядок выплаты денежной компенсации на работах с вредными условиями труда в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов определяется в КД |  |  | Ст.222 ТК РФ |
| 51 | Комиссией по охране труда, куда на паритетной основе входят представители профкома, разработан раздел коллективного договора (соглашения) по охране труда |  |  | Ст.218 ТК РФ |
| 52 | Определены в КД условия и порядок подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации |  |  | Ст. 196 ТК РФ |
| 53 | Определены условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в профсоюзных мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, членам выборных профсоюзных органов, неосвобожденных от основной работы |  |  | Ст.374 ТК РФ |
| 54 | Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники учреждения в соответствии с КД |  |  | Ст.375 ТК РФ |
| 55 | В КД закреплено:  - конкретное помещение для работы выборных органов ППО, для хранения документации; размещение информации в доступном для всех работников месте\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - предоставление выборным органам ППО оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - порядок и условия передачи в бесплатное пользование выборному органу ППО здания, сооружения, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - отчисление профорганизации денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - порядок перечисления членских профсоюзных взносов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - порядок и условия перечисления денежных средств работников, не являющихся членами Профсоюза, на счет профорганизации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - размер оплаты труда председателю первичной профсоюзной организации (за работу по повышению имиджа образовательного учреждения) | \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_ | \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_ | Ст.377 ТК РФ |
| 56 | В КД предусмотрено, что реализуя социально-партнерские отношения работодатель включает представителей выборных органов ППО в состав следующих комиссий:  - по материальному стимулированию работников (ст.135ТК)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - по аттестации педагогических кадров (ст.82 ТК)  - по тарификации педагогов (ст.53ТК РФ)\_\_\_\_\_\_\_\_  - по охране труда (ст.218ТК РФ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - по установлению доплат работникам за работу во вредных условиях труда (ст.53 ТК РФ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - по трудовым спорам (ст.384 (ТК РФ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  - другие комиссии | \_\_  \_\_  \_\_  \_\_  \_\_ | \_\_  \_\_\_\_  \_\_  \_\_ |  |
| 57 | Обязательное участие выборных органов ППО в применении установленных трудовым законодательством условий труда в учреждении (учет мнения или согласование ЛНА):  - Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);  - Графики сменности (ст. 103);  - Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст.99); работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113); разделении рабочего дня на части (ст.105);  - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101);  - Графики отпусков (ст.123);  - положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119);  - Положение о системе оплаты труда, системе премирования (ст.ст.135,144);  - повышение оплаты за работу в ночное время (ст.154); - в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153); - сверхурочную работу (ст.152);  - за работу во вредных условиях труда (ст.147);  - Форма расчетного листка (ст.136);  - Правила и инструкции по охране труда (ст.212);  - Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196);  - Дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191) |  |  |  |
| 58 | Установлен в КД порядок осуществления контроля за выполнением обязательств сторон |  |  | Ст.51 ТК РФ |
| 59 | Установлен в КД порядок и сроки ознакомления работников с КД |  |  | Ст. 22 ТК РФ |
| 60 | Имеется перечень приложений к КД |  |  |  |

Подпись проверяющего

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Подпись руководителя ОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П. (Ф.И.О.)