

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Саняхтахская средняя общеобразовательная школа» Олекминского  
района Республики Саха(Якутия)

**От работодателя:**

Директор  
общеобразовательного  
учреждения



Г.Н.Винокурова

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения Г.В.Павлова

Утвержден

На общем собрании первичной профсоюзной Организации  
работников МКОУ «Саняхтахская СОШ» Олекминского района  
Республики Саха (Якутия)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между работодателем и работниками  
МКОУ «Саняхтахская СОШ»  
Олекминского района Республики Саха (Якутия  
на 2018-2021год**

## **Содержание коллективного договора**

1. Общие положения
2. Трудовой договор.
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата и нормирование труда
6. Гарантии содействия занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья работников
9. Обязательства Профкома
10. Гарантии профсоюзной деятельности.
11. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию.
12. Приложения

## Коллективный договор

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ «Саняхтахская СОШ» Олекминского района РС(Я), а также в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Учреждения) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - 1) работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Павловой Г.В. (далее - Профком);
  - 2) работодатель в лице его представителя - директора Л.Н.Винокуровой.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ)
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей).
- 1.6. Стороны договорились, что работодатель:
  - доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней после его подписания;
  - доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. Стороны вправе в любое время в течение срока действия коллективного договора вносить в него изменения и дополнения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (Гл.6 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в срок до 14 дней.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками через Профком:
  - принятие локальных нормативных актов общим собранием работников Организации;
  - согласование с Профкомом локальных нормативных и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов по работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы.
- 1.14.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
  - Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
  - Положение об оплате труда работников;
  - Соглашение по охране труда;
  - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
  - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Положение о премировании работников;
- 1.15. Администрация Учреждения признает Профком полномочным представителем коллектива работников Организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.
- 1.16. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально - психологического климата.

Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

## 2.Трудовой договор

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

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

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок ст. 58 ТК РФ. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях предусмотренных законодательством ст. 59 ТК РФ. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5.Срочный трудовой договор заключается:

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
  - с поступающими пенсионерами по возрасту;
  - с заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- и в других случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6.При заключении трудового договора предусматривается срок отработки работником после обучения, если обучение производилось за счет средств работодателя, и он не может быть более 3 лет для молодых специалистов и более 2 лет для молодых рабочих ст. 57 ТК РФ.

2.7. Работодатель, еще до подписания трудового договора, обязан ознакомить работника (под подпись) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ст.68 ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме ст.57 ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить в письменном виде (под роспись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной

работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренном в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в **учреждении** работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.14. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

2.16. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников ст. 85 - 90 ТК РФ.

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

#### **Работодатель обязуется:**

3.1. Уведомлять Профком Учреждения в письменной форме заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

3.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

### **Стороны договорились, что:**

- 3.2.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (*ст. 179 ТК РФ*):
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 3.2.2. Преимущественное право работать при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
  - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 3.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 3.2.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 3.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников учреждения работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, с сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (*ст. 318 ТК РФ*).
- 3.2.6. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
  - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);
  - не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).
  - и в других случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ

## **4. Рабочее время и время отдыха**

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

- 4.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

организации ст.91 ТК РФ, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них Уставом организации.

4.1.2. Для женщин, в соответствии со ст. 320 ТК РФ устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов неделю за ставку заработной платы ст.333 ТК РФ

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом учреждения.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, а также совмещения до 1,5 ставок.

4.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 1 академического часа в день, более 3 академических часов в неделю) между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

План мероприятий учреждения должен быть вывешен в учительской не позднее, чем за неделю до проведения. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы.

#### 4.1.6. Стороны пришли к согласию, что:

- 1) время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждений. В эти периоды администрация Организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;
- 2) за время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
- 3) в каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;
- 4) оплата труда учителей, педагогов и других работников Учреждения, не проводящих учебных занятий в связи с карантином или по метеорологическим условиям и не привлекаемых в этот период к другой учебно - воспитательной, методической или организационной работе, должна, производиться в соответствии со ст. 157 ТК РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, произошедшего не по их вине;
- 5) за учителями, педагогами и другими работниками, проводящими в этот период учебные занятия в меньшем объеме, чем это предусмотрено учебным расписанием или не проводящими учебных занятий, но в обоих случаях привлекаемыми, в период простоя к другой работе (учебно-воспитательной, методической или организационной) в объеме той нагрузки, которая установлена им в течение учебного года сохраняется заработная плата, установленная по тарификации.

#### 4.1.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом ст.113 ТК РФ.

Привлечение отдельных категорий работников образовательных учреждений к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника и с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя Учреждения с оплатой труда в соответствии с ТК РФ.

Работа в выходной или не рабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии с законодательством.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст.153 ТК РФ.

#### 4.1.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы учреждения сокращается на один час ст.95 ТК РФ. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 114 - 115 ТК РФ.

4.2.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев ст. 122 ТК РФ.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только при увольнении.

4.2.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Организации и благоприятных условий для отдыха работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ст. 123 ТК РФ.

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

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска, по мере поступления бюджетных средств.

4.2.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в случае отзыва работника из отпуска в связи с производственной необходимостью;
- других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.2.5. При наличии финансовых возможностей Учреждения, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

4.2.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.2.7. Права работника на отпуск при увольнении определяются ст.127 ТК РФ. Днем увольнения считается последний день отпуска.

#### 4.3 Стороны пришли к соглашению:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии со ст. 119 ТК РФ в соответствии Перечня должностей с ненормированным рабочим днем и (или) вредными условиями труда;

1) за ненормированный рабочий день:

- водитель до 12 календарных дней
- кассир до 12 календарных дней
- документовед до 12 календарных дней

2) за вредные условия труда :

- техник ЭВМ до 12 календарных дней
- кочегар -8 календарных дней
- уборщик туалетов – 6 календарных дней
- повар -6 календарных дней
- прачка – 6 календарных дней

3) за работу без больничных листов - 3 календарных дня;

4) похороны близких родственников - 3 календарных дня;

5) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома - 3 календарных дня.

4.3.1.Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения ст. 335 ТК РФ.

4.3.2.Следующим категориям работников по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск в удобное для них время без сохранения заработной платы:

1) Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.

2) Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году ст. 263 ТК РФ.

3) Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в году.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.3.3.Предоставлять по заявлению работника и при возможности отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в случаях:

при рождении ребёнка в семье - до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае регистрации брака работника - до 5 дней; брака детей работника - 3 дня;

- на похороны близких родственников - до 10 дней;
- лицам, имеющим звание «Ветеран труда» - до 30 дней.

4.3.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.3.5. Предоставлять по заявлению педагогическим работникам дни отгулов в каникулярное время:

- за выполнение неоплачиваемого косметического ремонта (покраска пола, стен, оконных рам, оклейка стен обоями, побелка потолка и т. д.) и подготовку кабинета к новому учебному году в соответствии с СанПиН по согласованию с заместителем директора по АХЧ - 2 дня;
- за неоплачиваемую работу на замене за каждые 15 часов в полугодии - 1 день;

4.3.6. В случае привлечения работника к организации и проведению ЕГЭ, ГИА и других экзаменов вести суммированный учёт рабочего времени и по итогам предоставить в каникулярные дни отгулы за время, затраченное сверх учебной нагрузки или стимулирующие надбавки.

4.4. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

4.4.3. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 10 минут до начала приема обучающихся и продолжаться не более 15 минут после окончания учебных занятий первой половины дня.

## 5. Оплата и нормирование труда

### 5.1 Стороны исходят из того, что:

- 5.1.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- 5.1.2. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- 5.1.3. Тарифные ставки, оклады и другие условия труда работников образования устанавливаются в соответствии с нормативными актами по оплате труда работников образования Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).
- 5.1.4. Порядок выплаты премий и других выплат стимулирующего характера определяется органом, обеспечивающий общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющий совет, зарегистрированный в Уставе образовательного учреждения) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 5.1.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работником.
- 5.1.6. Руководитель общеобразовательного учреждения производит распределение фонда оплаты труда учреждения, исходя из условий предусмотренных Методикой формирования новой системы оплаты труда и стимулирования работников, утвержденной постановлением Правительства РС (Я).  
Для оплаты труда административно - управленческого персонала (за исключением руководителя учреждения), прочего педагогического персонала, учебно - вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, а также учителей осуществляющих обучение на дому применяются условия оплаты труда, установленные постановлением Правительства РС (Я) «Об оплате труда работников организаций бюджетной сферы»  
Заместителям директора по УМР, ВР и ДО, может быть установлена заработная плата не ниже на 15-20% от заработной платы руководителя образовательного учреждения.
- 5.1.7. Заработная плата руководителя, педагогических работников, учебно - вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала учреждения не может быть менее минимального размера оплаты труда базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), установленных Правительством РФ для соответствующих профессиональных квалификационных групп работников. С 1 января 2018 года становить начисление заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда ( 9489руб) с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента 70% и процентных надбавок по РС(Я).
- 5.1.8. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 5.1.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (по заявлению работника заработная плата или ее часть может быть выплачена в безналичной форме перечислением на банковскую карту или банковский счет) по мере поступления денежных средств из бюджета.  
Установить в соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации выплату заработной платы за 1 половину месяца – 20 число текущего месяца, за вторую половину- 5 число следующего месяца.

5.1.10. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, ежемесячных доплат, надбавок, стимулирующих выплат по результатам работы.

## **5.2. Изменение окладов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:**

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановления документа об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 5) при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **5.3. Работодатель обязуется:**

- 5.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст. 234 ТК РФ в размере 100% суммы не полученного заработка.
- 5.3.2. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
- 5.3.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор учреждения.
- 5.3.4. Размеры ставок, окладов, доплат, надбавок и других выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, РС (Я), решениями и постановлениями муниципальных органов управления.
- 5.3.5. Системы оплаты труда могут пересматриваться по согласованию с трудовым коллективом Учреждения в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.
- 5.3.6. Юбилерам - работникам Учреждения, имеющим общий стаж работы 10 лет и более, проработавшим в Учреждении непрерывно и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается материальное вознаграждение в размере от 5000 - 10000 т.р. из экономии ФОТ. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижению им 50, 55 и более старшего возраста
- 5.3.7. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 ТК РФ*).  
Каждый час работы в ночное время (*статья 154 ТК РФ*) оплачивается в повышенном

размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Праздничным считается время с 00.00 часов до 24.00 часов установленного праздничного дня.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

### **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

- 6.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 6.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

Работодатель с учетом мнения согласно ст.196 ТК РФ Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

### **6.3. Работодатель обязуется:**

- 6.3.1. Предоставить возможность для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 6.3.2. Направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников по их заявлениям, но не реже одного раза в пять лет.
- 6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ними место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.197 ТК РФ. (см.287 ТК РФ).
- 6.3.5. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
- 6.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3.7. Основанием для продления сроков действия квалификационной категории является:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребёнком или нетрудоспособным членом семьи;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубеж;
- отпуск до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической деятельности работником, прекратившим её в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории составляет не более одного года;
- один год до выхода на пенсию по старости, в том числе и ранее достижения возраста, установленного ст.7 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ».

Продление сроков действия квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год с момента выхода на работу.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1 Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и финансируемых из местного бюджета ст.313 - 327 ТК РФ.

Источником финансирования компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов связанных с переездом к новому месту работы, компенсации расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), а также гарантий медицинского обслуживания работников образования является местный бюджет.

7.1.1. Лица, работающие в организациях, финансируемых из местного бюджета, имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

7.1.2. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетнему ребенку, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

7.1.3. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

7.1.4. Выплаты, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.1.5. В случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия) при наличии трудового договора работнику и его членам семьи компенсируются расходы, связанные с выездом, в размере произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества, но не свыше пяти тонн на семью, по фактическим расходам.

Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится только в пределах территории Российской Федерации.

Работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из местного бюджета, от трех до пяти лет, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50 процентов. В полном размере указанная компенсация выплачивается работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из местного бюджета, более пяти лет.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 326 ТК РФ, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.1.6. Работникам и их несовершеннолетним детям или учащимся, студентам, не имеющим самостоятельного заработка, производится полная оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания при наличии средств по ст. 323 ТК РФ.

7.1.7. Работодатель должен вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. На основании чего, ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **7.2. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.**

### **7.2.1. Работодатель обязуется:**

- 1) обеспечивать права работников на обязательное медицинское страхование ст.2 ТК РФ и осуществлять социальное страхование работников в порядке ,установленном Федеральными Законами ст. 22 ТК РФ;
- 2) обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полюсов по медицинскому страхованию;
- 3) своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- 4) своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 5) обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- 6) своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования ст.65 ТК РФ.

### **7.2.2. Профком обязуется:**

- 1) обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами в соответствии ст. 21 ТК РФ;
- 2) осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;
- 3) содействовать обеспечению работников медицинскими полюсами;
- 4) устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью представляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных

- членов трудового коллектива;
- 5) контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и.т. д.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1 Работодатель обязуется:**

- 8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ.  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.1.2. Проведение специальной оценки условий труда в Учреждении и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.  
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.
- 8.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения Профкома правил и инструкций по охране труда для работников (на каждое рабочее место) (ст.212 ТК РФ).  
Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.
- 8.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность обучение первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.  
Организовывать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 8.1.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 8.1.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических и технологических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 8.1.7. Организовывать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с Профкомом.
- 8.1.8. Обеспечивать работников за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 8.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.1.11. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, включив на паритетной основе представителей Профкома согласно ст. 218 ТК РФ.

8.1.13. Организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы, среднего заработка на время прохождения медосмотров;

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и проведению контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Оборудовать комнату для отдыха работников организации (учительская).

## **8.2. Профком обязуется:**

8.2.1. Координировать деятельность уполномоченных лиц по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивать необходимой нормативно - правовой документацией, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в Учреждении.

8.2.2. Организовывать и проводить проверки по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

8.2.3. Участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда и приемке учреждения к новому учебному году.

8.2.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в Учреждении.

## **8.3. Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что Профком:**

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- совместно с комиссией по социальному страхованию ведут учет работников, нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно информирует работников о наличии путёвок и направляет уполномоченным органам заявки на их выделение.

## **Работодатель и Профком:**

- 1) ходатайствуют перед местными органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

- 2) ходатайствуют о предоставлении кредитов и безвозмездных ссуд на приобретение (строительство) жилья.

## 9. Обязательства Профкома

### 9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правилах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

9.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

9.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда согласно ст. 135; ст. 144; ст. 147 ТК РФ.

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

9.1.5. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 86 ТК РФ.

9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства. Содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров:

- путём ведения непосредственно с администрацией переговоров в интересах работников;
- участие в работе комиссии по трудовым спорам (КТС) в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссию по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.
- совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 86 ТК РФ.

9.1.7. Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учет нуждающихся в санаторно - курортном оздоровлении, летнем оздоровлении детей работников, своевременно направлять заявки в территориальный комитет профсоюза, территориальное отделение фонда социального страхования.

9.1.8. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.

9.1.9. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.

9.1.10. Принимать участие в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

9.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 9.1.12. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении и за его пределами.
- 9.1.13. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с Учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников Учреждения.
- 9.1.14. Осуществлять постоянный контроль над соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка, санитарных норм, организацией питания детей и др.
- 9.1.15. Совместно с руководителем Учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержания чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении материальной базы; создание комфортно - деловых условий для работников и обучающихся, в том числе, организации горячего питания; нормального морально - психологического климата в Учреждении и др.
- 9.1.16. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.
- 9.1.17. При необходимости, представлять интересы Учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.
- 9.1.18. Контролировать оплату коммунальных услуг Управлением образования. При этом добиваться недопущения оплаты коммунальных услуг, книгоиздательской продукции взаимозачетом или товарами народного потребления.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **10.1. Стороны договорились о том, что:**

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2б,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ст. 374, 376 ТК РФ.

10.1.5. Работодатель обязан безвозмездно представить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой согласно ст. 377 ТК РФ.

10.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (при наличии их письменных заявлений) в соответствии с соглашением, с расчетного счета Учреждения в день выдачи банком средств на заработную плату.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

10.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

10.1.8. Работодатель представляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

10.1.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.1.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя ст. 82, 374 ТК РФ;
- 2) привлечение к сверхурочным работам ст.123 ТК РФ;
- 3) разделение рабочего времени на части ст.105 ТК РФ;
- 4) запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- 5) очередность предоставления отпусков ст.123 ТК РФ;
- 6) установление заработной платы ст.135 ТК РФ;
- 7) применение систем нормирования труда ст.159 ТК РФ;
- 8) массовые увольнения ст.180 ТК РФ;
- 9) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ст. 101ТК РФ;
- 10) утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ст. 101 ТК РФ;
- 11) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- 12) создание комиссий по охране труда ст. 218 ТК РФ;
- 13) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда ст. 147 ТК РФ;
- 14) размеры повышения заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- 15) применение, снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст.193, 194 ТК РФ;
- 16) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- 17) установление сроков выплаты заработной платы работникам ст.136 ТК РФ и другие вопросы.
- 18) Контроль выполнения коллективного договора.

## **11. Ответственность сторон**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно.

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

11.1.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся информацию.

11.1.3. О результатах выполнения коллективного договора и его контроле стороны отчитываются на общем собрании работников Учреждения в конце календарного года.

Рассматривают в 5-ти дневный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением положений Коллективного договора

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения

использования работникам крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует три года со дня подписания.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации;

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

11.1.8. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ст.ст.45-51 ТК РФ.

Пронумеровано: 98 листов

Прошнуровано: 100 листов

Скреплено печатью.

Директор: *В.И. Винокурова* Винокурова Л.Н.

Председатель ПК: *Г.В. Давыдова* Давыдова Г.В.

