

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ

«Намская средняя общеобразовательная школа №1  
им. И.С.Гаврильева»

МО «Намский улус»

Республики Саха (Якутия)

на 2015 – 2018 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «НСОШ №1 им.  
И.С.Гаврильева» МО «Намский улус» РС  
(Я)

 Е.П.Габышева



От работников:

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «НСОШ №1 им. И.С.Гаврильева»  
МО «Намский улус» РС (Я)

 А.Ю.Сивцева




Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

в МО МТ в ст. Намской улусе

(указать наименование органа)

Регистрационный № 34 от «24» 11 2015 г.

Руководитель органа по труду

 А.Т.Ларшинов

## Содержание

### **1. Общие положения**

2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Социальные гарантии
8. Охрана труда и здоровья
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Обязательства профкома
11. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров
12. Контроль за выполнением коллективного договора
13. Действие коллективного договора

### **Приложения.**

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение «О стимулировании работников школы»
- Перечень профессий и должностей, которым предоставляются компенсации за вредные условия труда
- Положение об охране труда и технике безопасности
- Соглашение по охране труда

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Намская средняя общеобразовательная школа №1 им. И.С.Гаврильева» .

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с 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 – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя профкома;
- работодатель в лице его представителя – директора Габышевой Е.П.
- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

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

1.6 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

1.7 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.11 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами и действуют 3 года.

1.12 Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3 лет

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о премировании работников.

1.15 Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профком являются:

- Учет мнения профкома, либо согласование в случаях, предусмотренном ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора

## **2. Трудовой договор**

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экз., каждый из которых подписывается с работодателем и работником. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 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. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)
- 2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается с работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничиваются. Объем учебной нагрузки педагогического работника

оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

- 2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том учреждении на срок до одного месяца;
- Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции. 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 не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
  - 3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
  - 3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.
  - 3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 3.3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)
  - 3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном с. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего



уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6 Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.7 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 категориями разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое могут повлечь массовое высвобождение - не позднее чем за три месяца до его начала ( ст. 87 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4 Стороны договорились о том, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до

16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; многодетные матери и отцы, воспитывающие трех и более детей; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.4.2 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.
- 4.4.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских, детских дошкольных учреждений.
- 4.4.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
- 5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

- 5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям по возможности предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6 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.
- 5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может, предоставлен другой день отдыха.
- 5.8 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 5.9 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11 Работники – доноры, в день сдачи крови и ее компонентов освобождаются от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется, по его желанию, другой день отдыха. При этом работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови или его компонентов ( ст. 186 ТК РФ)
- 5.12 В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.13 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)
- 5.14 Работодатель обязуется:
- 5.14.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- Занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ ( приложение 3)

- Работникам – донорам предоставляется отпуск в 2 календарных дня
- Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется отпуск в 5 календарных дней – бухгалтеру, водителям, председателю профкома;
- Членам профсоюзного комитета предоставляется отпуск в 3 рабочих дня;
- На похороны близких родственников предоставляется отпуск в 5 календарных дней: 3 дня на похороны, 1 календ/день на 9 дней, 1 календ/день на 40 дней.

5.14.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 120 ТК РФ):

- При рождении ребенка в семье – 3 дня в году;
- Для проводов детей в армию – 1 день в году;
- В случае регистрации брака работника (детей работника) – 5 дней в году;
- Работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – 12 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 ТК РФ) дополнительных оплаченных выходных дней;
- Одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 7 дней;
- В связи с особой юбилейной датой работника (50, 55 лет) – 1 день в году;
- При уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжение которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

5.14.3 При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- При отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

- Активистам общественной жизни: участникам художественной самодеятельности, спортивных соревнований, спартакиад – 3 дня
- 5.14.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 5.15 Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при 6-дневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ)
- 5.16 Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.17 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.18 Учителям, имеющим детей – инвалидов предоставить обязательный методический день в неделю (ст. 262 ТК РФ)
- 5.19 Оплата проезда в отпуск работников и членов его семьи производится 1 раз в 2 года наряду с оплатой проезда самого работника и одного неработающего члена его семьи (ст. 325 ТК РФ)
- 5.20 Стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи оплачивается только в случае их совместного проживания.
- 5.21 Если работник и член его семьи следуют к месту отпуска на личном транспорте, то оплата проезда производится исходя из стоимости топлива, израсходованного на проезд согласно чекам заправочных станций, а также исходя из кратчайшего маршрута следования.
- 5.22 Проезд к месту отпуска и обратно оплачивается перед отъездом работника в отпуск по примерной стоимости проезда. После возвращения работника из

отпуска на основании представленных билетов или других оправдательных документов производится окончательный расчет.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ОСОТ и НСОТ
- 6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3 Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц (не реже чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 30 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в филиалах Сбербанка России и Россельхозбанка в Намском улусе по личному заявлению работника.
- 6.5 Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии НСОТ и ОСОТ, не может быть ниже размера МРОТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения.
- 6.6 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до

срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии школы.

- 6.7 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)
- 6.8 Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно – методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.
- 6.9 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда и включает в себя:
- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами НСОТ и ОСОТ;
  - Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.9.1 Изменение заработной платы производится:
- 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, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
  - При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
  - При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
    - При присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- 6.10 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том



учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

- 6.10.1 Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся («воспитанников в классе, группе») компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках.
- 6.11 Работодатель обязуется:
  - 6.11.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ)
  - 6.11.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.12 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.
- 6.13 Активированные дни и дни карантина оплачивать полностью.
- 6.14 Командировочные расходы оплачивать за 4 и более дней в соответствии с нормативами РФ и РС (Я)
- 6.15 В случае участия работников школы в спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка

## **7. Социальные гарантии**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделении нуждающимся ссуд на приобретение (строительство) жилья

### 7.3 Оказывает мат/помощь за счет экономии фонда оплаты труда и средств профсоюзной организации

- В связи с юбилейными датами (50, 55 лет) – 2.500 руб
- В связи с бракосочетанием (для вступающих в первый брак) – 1500 руб
- В связи с рождением первого ребенка – 2000 руб
- В связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родителей, дети, жена, муж) – 3000 руб
- Неработающим пенсионерам – ветеранам на 9 мая – 500 руб
- На погребение сотрудника школы – 8000 руб
- На погребение родственников первой очереди – 4000 руб
- На погребение пенсионеров – ветеранов школы – 5000руб

В сумму материальной помощи, выдаваемое на погребение, входит венки и некролог.

В сумму материальной помощи, выдаваемое в связи с юбилейной датой, входит поздравление в местную газету

Работодатель имеет право при наличии финансовых возможностей:

- Организовать за свой счет праздничные обеды, приобретать подарки к праздничным датам сотрудникам или бывшим сотрудникам – ветеранам школы;
- Производить частичную оплату поминального обеда, венков, цветов при смерти сотрудника или бывшего сотрудника – ветерана (проработавших 20 и более лет в школе непрерывно и ушедшим на пенсию из школы, т.е. школа является последним местом работы);
- Предоставить мат/помощь для следующих категорий работников: при уходе на заслуженный отдых по возрасту работника, или в случае длительного лечения (операции) работника.

Социальные гарантии, указанные в п. 7.3 распространяются только на работников, чье место работы в учреждении является основным

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- 8.1 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, сроков их выполнения, ответственных и должностных лиц.
- 8.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.
- 8.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5 Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнем должностей и профессий.
- 8.6 Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спец/одеждой и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)
- 8.7 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и на проф/заболевания в соответствии с ФЗ.
- 8.8 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 8.9 Проводится своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и в работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны быть члены профкома (ст. 218 ТК РФ)
- 8.15 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.16 Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных мед/осмотров работников по их просьбам в соответствии с мед/заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 8.18 Оборудовать комнату отдыха работников организации.
- 8.19 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.21 1 р. в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.22 Профком обязуется:

- Организовывать культурно – просветительскую, физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и членов их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.);
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, добиться выделения путевок в летние оздоровительные лагеря, подарков на новогодние елки;
- Ходатайствовать перед директором образовательного учреждения о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных соглашением по охране труда.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)
- 9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, на основе ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения ( с представительного согласия) профкома.
- 9.5 Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой и транспортом (ст. 377 ТК РФ)
- 9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их

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

- 9.7 Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % оклада.
- 9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.
- 9.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся 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 п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)
- 9.10 Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
- 9.11 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
  - Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
  - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышения заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 146 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров премий, доплат и поощрений.

## **10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. ( ст. 370 ТК РФ).

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8 Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения, по обеспечению их новогодними подарками.
- 10.9 Вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении работников, своевременно направлять заявки уполномоченному.
- 10.10 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11 Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.

## **11. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров**

- 11.1 Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: госнадзор и контроль над соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК РФ).
- 11.2 Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.381 ТК РФ).



- 11.3 Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Порядок создания комиссии по трудовым спорам и ее компетенция соответствует статьям 384, 385 ТК РФ.
- 11.4 Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.
- 11.5 Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- 11.6 Порядок рассмотрения трудового спора и принятие решения комиссией трудового спора соответствует статьям 387, 388 ТК РФ.
- 11.7 В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10–дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем через суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

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

Стороны договорились о том, что:

- 12.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 12.3 Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников.
- 12.4 Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5 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 работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 12.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7 Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.
- 12.8 Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

### **13. Действие Коллективного договора**

- 13.1 В соответствии со ст. 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 13.2 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет
- 13.3 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 13.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях реорганизации учреждения, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
- 13.5 При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.