

## Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа», д. Дешовки  
Козельского района Калужской области

на 2019-2021 годы



От Работодателя:  
Т. Н. Злобина /Злобина Т. Н./  
«11» сентября 2019 года

От трудового коллектива:  
Председатель первичной организации  
профсоюза МКОУ «ООШ» д. Дешовки  
Л. Н. Лютова /Лютова Л. Н./  
«11» сентября 2019 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в администрации  
МР «Козельский район»

Дата регистрации « 12 » сентября 2019 г.

Регистрационный номер 296

Подпись эксперт: Т. К. Решетова



## I Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа», д. Дешовки.
- 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 школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ «ООШ» д. Дешовки Козельского района Калужской области Злобиной Татьяны Николаевны (далее – работодатель);
  - работники МКОУ «ООШ» д. Дешовки Козельского района Калужской области, в лице представителя первичной профсоюзной организации Лютовой Любови Николаевны (далее – профком).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. ст. 30,31 ТК РФ).
- Стороны договорились, что профком представляет в социальном партнерстве интересы работников Учреждения независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в ТК РФ содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
- 1.7. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники Учреждения участвуют в управлении образовательным учреждением.
- Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в ТК РФ, коллективном договоре (ст.53 ТК РФ);
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
  - 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 о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.14. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего сроком до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законом (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- режим рабочего времени;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда ;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размер;
- положение о премировании работников;
- положение об установлении системы оплаты труда работников;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.19. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.20. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

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

1.22. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами 11 сентября 2019 г. и действует по 11 сентября 2021 г. включительно.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в течение пяти дней (ст.66 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.6. 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, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту;
- с лицами поступающими на работу по совместительству.

2.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров и гражданско-правовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.15, 58 ТК РФ).

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки для школьного уровня, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и др. – на всех уровнях.

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

2.10. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

2.11. Учебная нагрузка, новый учебный год учителя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по соглашению с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году не позднее 1 июля текущего года.

2.12. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.16. Работодатель устанавливает вновь поступающим работникам испытание на срок 2 недели, (ст.70 ТК РФ) в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание работника проходит в 5- дневный срок.

2.17. При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.18. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой Учреждения в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19. Педагогическая нагрузка учителям и воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями и воспитателями.

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя и образовательной деятельности (ОД) педагога (воспитателя, учителя логопеда, педагога-психолога и т.д.) в течение учебного года по сравнению с ОД, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон - на всех уровнях;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп – дошкольный уровень;

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении) – школьный уровень.

- временного увеличения объема работы в связи с производственной необходимостью (для замещения временно отсутствующего работника при этом продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема работы, в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую 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 педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

2.23. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.24. 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 (изменение числа групп, статуса групп, а также изменение образовательных программ и т.д. для дошкольного уровня; изменения числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменной работы учреждения, ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74, ТК РФ).

2.25. В течение учебного года об изменении существенных условий трудового договора по производственной необходимости работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74.162 ТК РФ).

2.26. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

2.27. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.28. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.30. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.31. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за 3 месяца.

2.32. 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.

2.33. Стороны договорились, что:

2.33.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.33.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.33.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), согласно годовому плану работы Учреждения.
- 3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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.187 ТК РФ).
- 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ.
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках продолжения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения новым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
- 3.3.5. Вести подготовку соответствующих документов для 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 повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.3.6. Проводить аттестацию педагогических кадров на соответствие занимаемой должности в учреждении.
- 3.3.7. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 3.4. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника, представлению руководителя образовательной организации и решению профсоюзного комитета. (Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014- 2016 годы п.7.1.5.)
- 3.5. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший педагог системы физического воспитания Калужской области», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению администрации Учреждения, профсоюзной организации, сроком на 5 лет.
- 3.6. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя Главной

аккредитационной комиссии, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета образовательной организации.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, расписанием уроков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностной инструкцией работника и обязанностями, возлагаемыми Уставом Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административнохозяйственного и младшего обслуживающего персонала Учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.1.4. 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 трудового распорядка и тарификацией на текущий учебный год.

4.1.5. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

4.1.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.1.7. Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.1.8. Составление расписания уроков с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов (более 4 перерывов в неделю или двух часов подряд) между занятиями. Учитель по возможности предусматривает один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.9. Продолжительность урока 45 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчёт свободного времени учителя в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярное время.

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

4.1.11. Рабочее время учителя в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением круга обязанностей, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.1.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.



4.1.13. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

4.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

4.1.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.16. 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 трех лет.

4.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий)

4.3. В Учреждении запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.
- присутствовать на уроках (занятиях) посторонним лицам без разрешения администрации образовательного учреждения.
- входить в класс после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители.
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) в присутствии обучающихся (воспитанников).

4.4. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.5. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом.

4.6. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (Статья 372 РФ «О порядке учёта мнения профкома при принятии всех нормативно-правовых актов»).

4.8. Продолжительность отпуска педагогических работников устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

4.11. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.13. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.14. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

4.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 5 дней.

4.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

4.17. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.21. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

4.22. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 ТК РФ).

4.23. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней с учётом рабочего года работника.

4.24. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении статья 121 ТК РФ.
  - излишки, менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до целого месяца п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169.
425. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профкома предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время.
426. Супругам, работающим в одной Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
427. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
428. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ», статья 335 ТК РФ.
429. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
430. 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).
431. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьёй 119 ТК РФ.
432. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в текущем году в соответствии со ст.128 ТК РФ в следующих случаях:
- при рождении ребенка - 5 календарных дней;
  - для сопровождения детей младшего школьного возраста (первоклассника) 1 сентября в школу - 1 календарный день;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
  - на похороны близких родственников (без учета проезда, причем время в дороге предоставляется без сохранения заработной платы) - 5 календарных дней;
  - председателю профкома - 3 календарных дня.
433. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.
434. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

4.35. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающих детей до 14 лет - 14 календарных дней;
- тяжёлого заболевания близких родственников – 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году.

4.36. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие, возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем». (ст. 185.1 ТК РФ)

4.37. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, режим рабочего времени, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.38. Обеспечивать педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, учащимися. Время для отдыха и питания других работников устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.39. Профком обязуется:

4.39.1. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4.39.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период (ст. 372 ТК РФ).

## V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников МКОУ «ООШ», д. Дешовки устанавливается настоящим коллективным договором, Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Законом Калужской области от 07.05.2008 г. №428-03 «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», иными нормативными правовыми актами Калужской области и постановлениями администрации МР «Козельский район» и применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебновспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

52. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, каждые полмесяца, перечислением на лицевые счета работника в банке. Днями выплаты заработной платы являются 06 и 21 числа текущего месяца.
53. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.
54. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение – работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - размеров и оснований произведённых удержаний;
  - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профкома.
55. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с профкомом.
56. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
57. 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 общепрофессиональным должностям.
58. Заработная плата исчисляется в соответствии трудовым законодательством и с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:
- тарифную ставку (оклад) по занимаемой должности, в том числе за работу в ночное время, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и сверхурочную работу;
  - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
  - выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
  - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, с учётом наполняемости класса, заведование кабинетом);
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
59. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).
60. Изменение должностных (базовых) окладов производится:
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения, согласно положению.

- 5.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (приложениях) Учреждения.
- 5.10. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств. Перечень оснований для предоставления материальной помощи прописан в «Положении об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».
- 5.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится согласно ст.285 ТК РФ пропорционально отработанному времени и на условиях, определенных трудовым договором.
- 5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.13. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 5.14. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производить в порядке, установленном законодательством РФ (ст.134 ТК РФ).
- 5.15. Наполняемость групп, установленная СанПиНом, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленного базового оклада заработной платы.
- 5.16. Работодатель обязуется:
- 5.16.1. 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 заработной платы, причитающейся за эти дни.
- 5.16.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном размере.
- 5.16.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.
- 5.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.
- 5.18. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

## **VI. Социальные гарантии и льготы.**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки ((глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ); - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 3000 тысяч рублей за счёт средств работодателя.

6.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю Учреждения, которым до назначения пенсии осталось менее одного года.

6.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 5000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

7. Для реализации права работника на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в настоящем коллективном договоре был разработан план мероприятий по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, (Ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Проводить обучение членов комиссии по охране труда в специализированных центрах один раз в три года.

- 7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.1.4. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения в апреле учебного года – дошкольный уровень: педагогические работники один раз в три года, обслуживающий персонал каждый календарный год.
- 7.1.5. Обеспечить проверку знаний педагогических работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.
- 7.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.
- 7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 7.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве.
- 7.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).
- 7.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.15. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий ОТ, выполнением плана мероприятий по ОТ.
- 7.1.16. Контролировать выполнение инструкций по охране труда на каждом рабочем месте.
- 7.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.
- 7.1.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.
- 7.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, в проведении 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.
- 7.1.21. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.



7.2.2. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.2. Комиссии по охране труда раз в полугодие отчитываться за проделанную работу. Ежегодно к началу учебного года предоставлять план работы уполномоченного (ответственного) по охране труда.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности (статья 220 ТК РФ), либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для сотрудников Учреждения;

7.4.2. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8. Стороны договорились о том, что:

VIII.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.

VIII.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

VIII.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством.

VIII.4. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурномассовой работы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

VIII.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

VIII.6. 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 других мероприятиях.

VIII.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

VIII.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

VIII.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда, бракеражной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

VIII.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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);
- 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

### **IX. Обязательства профкома**

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

9.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда компенсационного и стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

9.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

9.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда работников, охране труда.

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

9.1.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

9.1.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

#### X. Контроль за выполнением коллективного договора.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию.

10.2. Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.4. 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 работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законом.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.