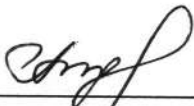



Коллективный договор  
между работниками МАОУ СОШ № 4  
в лице председателя профсоюзного комитета  
и работодателем, в лице директора,  
по обеспечению социально-трудовых  
гарантий работников на 2021-2024 г.г.

Принято 20 ноября 2021г.  
на общем собрании работников  
МАОУ СОШ № 4

Подписано 20 ноября 2021г.  
на общем собрании работников  
МАОУ СОШ № 4

Директор МАОУ СОШ № 4  
Председатель профкома  
МАОУ СОШ № 4

  
С.П.Андреева  
  
Н.В.Базулина

Юридический адрес:

174409 г. Боровичи, Новгородская обл., Школьный бульвар, д. 10

телефон: 3 – 78 - 09

ИНН 5320007759

Р/счет 03234643496060005000

к/счет 40102810145370000042

ОТДЕЛЕНИЕ НОВГОРОД БАНКА РОССИИ//УФКПО НОВГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ г. Великий Новгород

БИК 014959900

КПП 532001001

ОКПО 31690553

Рег. № 2

Дата регистрации 27 декабря 2021 г.

  
мабвкб предназначен  
ОБЩИЙ  
комитет МОШОШ № 4  
МАУ В.А. Мамуленко

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (сокращенное название: МАОУ СОШ № 4), (далее – Учреждение) Андреевой Светланы Павловны и работниками, от имени и по поручению которых коллективный договор подписал председатель профсоюзного комитета Базулина Наталья Вячеславовна.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет до момента принятия нового коллективного договора. Ст. 43 ТК РФ.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения (в том числе принятых на определенный срок) независимо от профсоюзного членства. Ст. 43 ТК РФ.

1.5. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива 1 раз в 3 года.

1.7. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности Учреждения, а также при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения, переизбрании одной из Сторон – коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора, при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Образцы Трудового договора для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения к трудовому договору между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ или иными федеральными законами (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ). Условия найма, труда, отдыха, оплаты работников принятых на определенный срок не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном коллективном договоре.

2.3. Содержание трудового договора, заключаемого с работником, носит индивидуальный характер. Работодатель признает право Профсоюза на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

2.4. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

2.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 196 ТК РФ). Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада, при наличии вакансий.

2.6. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома. Работодатель ежеквартально информирует работников об имеющихся в организации вакантных рабочих местах. Отказ в заключении трудового договора по вакантной должности не допускается по мотивам, не связанным с деловыми качествами и здоровьем работника.

Для структурных подразделений:

- В случаях неявки сменяющего, воспитатель заявляет об этом администрации Учреждения, которая обязана принять меры к немедленной замене его другим работником. Если нет замены, то оставлять детей воспитатель не имеет права.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, (по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ) производится только с учетом мотивированного мнения Профкома – ст. 82 ТК РФ, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».



2.8. О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст.81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает Профкому (примечание: ст. 82 ТК РФ) с обоснованием необходимости такого решения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (то есть, до даты принятия Работодателем решения о сокращении численности или штата), а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). При этом Работодатель в указанные сроки представляет Профкому проект приказа о сокращении численности или штата в соответствии с действующим и новым штатным расписанием, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. При сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

- профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по специальности;
- владение необходимой для Учреждения дополнительной специальностью (образованием);
- активное участие в развитии Учреждения;
- наличие почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах, трудовом соревновании;
- отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил охраны труда.

При равной производительности труда и квалификации, прочих равных условиях, перечне работников имеющих предпочтение в оставлении на работе предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников имеют также лица:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на производстве;
- имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в Учреждении;
- предпенсионного возраста – за 5 лет до пенсии;
- одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста без матери;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в учреждениях высшего и среднего специального образования;
- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи);
- председатели и члены профкома.

2.10. 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность),

соответствующую квалификации работника (ст.ст. 81, 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, имеющиеся в Учреждении как на дату предупреждения работника о предстоящем увольнении, так и в течение всего периода действия предупреждения, вплоть до увольнения работника.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ) с указанием предполагаемой даты увольнения.

2.13. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой,

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации: выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами.

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

3.1. Осуществлять выплату заработной платы и оплату отпуска в сроки, установленные ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 8 числа следующего расчетного месяца.

3.2. Обеспечивать тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с новыми условиями оплаты труда, изменением педагогического стажа, образования, категории по итогам аттестации по согласованию с профкомом, присвоением почетных званий.

3.3. Устанавливать выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам на основании «Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4».

3.4. Заработную плату и оплату отпуска выплачивать на карту, на счет, указанный работником.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

3.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на

весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Для структурных подразделений:

- Ставки заработной платы воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности выплачивать за 25 часов педагогической работы в неделю. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 (О продолжительности рабочего времени «Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы» педагогическим работникам образовательных учреждений).
- Производить доплаты воспитателям, помощникам воспитателя за работу в группах с числом воспитанников, превышающим норму наполняемости, исходя из фактической среднемесячной посещаемости.

3.11. Информировать об изменении структуры управления деятельности Учреждения, штатного расписания, должностных обязанностей не менее чем за три месяца.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

3.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.14. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.15. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ), командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) оплачиваются в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты единовременных надбавок работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

3.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере, не менее двух третей тарифной ставки.

Время простоя по вине работника не оплачивается, ст. 157 ТК РФ.

3.18. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы, должность (ст.414 ТК РФ).



3.19. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.20. Оплата труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, должна выплачиваться в размере, установленном трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной работы, с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и

стимулирующих выплат при условии качественного выполнения всех возложенных должностных обязанностей работником.

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, отпусков, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается согласно законодательству, Уставу Учреждения.

4.3. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.4. настоящего раздела.

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

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.7. 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. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может



привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Для школы:

Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

Для структурных подразделений:

Продолжительность рабочей недели - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее «15» декабря каждого года.

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

4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.12. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим локальным актом и Трудовым кодексом РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные коллективным договором, включая уровень заработной платы.

4.13. Отпуск с сохранением заработной платы.

На основании Постановления Администрации Боровичского муниципального района от 16.10.2020 г. № 2631 «О размере дополнительного отпуска, предоставляемого работникам муниципальных учреждений Боровичского муниципального района и оплачиваемого за счет бюджетных средств» — 2 календарных дня предоставляется работникам в случае похорон члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, родные братья, сестры). Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска производится на основании письменного заявления работника с приложением копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родство.

4.14. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней ст. 263 ТК РФ;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней. Ст.128 ТК РФ;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней. Ст.128 ТК РФ.
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка отцу – в день выписки роженицы из больницы – 1 календарный день;

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

4.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## V. ОХРАНА ТРУДА. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

5.1. 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.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- 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 Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.4. Обеспечить безопасные условия труда для работников Учреждения.

5.5. Обеспечить бюджетное финансирование медицинских осмотров работников Учреждения.

5.6. Стороны согласились, что администрация заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по профилактике травматизма и улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

5.7. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

5.8. Провести обучение и проверку знаний по охране труда администрации, педагогических работников и обслуживающего персонала.

5.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.10. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.11. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет средств учреждения.

5.12. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.14. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства РФ об охране труда. Ст. 212 ТК РФ.

5.15. Организовать проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам этой работы - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий.

5.16. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

6.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

6.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором администрация учреждения обязуется:

6.2.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа и не ограничивать его права.

6.2.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

6.2.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

6.2.4. Предоставлять председателю профсоюзного комитета дни с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для учебы на курсах, семинарах и т.д.

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

6.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

6.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);



- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

6.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

6.5. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами в сравнении с другими работниками:

- правом на защиту профкома в случае индивидуального трудового спора (ст. 378 ТК РФ);
- правом на бесплатную юридическую помощь райкома, обкома Профсоюза, юридической консультации Федерации Профсоюзов;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- получение денежных поощрений к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и далее) из средств профсоюза;
- право на защиту своих интересов по вопросам:
  - ✓ оплата труда (ст. 132 ТК РФ),
  - ✓ профпереподготовки (ст. 197 ТК РФ),
  - ✓ обеспечение занятости,
  - ✓ режима рабочего времени (ст. 94 ТК РФ),
  - ✓ безопасности труда и здоровья (ст. 219, 220 ТК РФ),
  - ✓ рассмотрения заявлений и жалоб об аттестации, отпусках, пенсиям,
  - ✓ другие вопросы в соответствии со ст. ст. 334, 122, 123 ТК РФ.

6.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать права и интересы работников организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Контролировать правильность расхода фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат.
- 7.4. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.
- 7.5. Принимать участие в комиссии по специальной оценке условий труда.
- 7.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 7.7. Контролировать своевременную выплату заработной платы и отпускных в соответствии с ТК.
- 7.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.9. Выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и способствовать оздоровлению сотрудников и их детей.
- 7.10. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности Учреждения и способствовать их реализации.
- 7.11. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 7.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 7.13. Отчитываться о выполнении коллективного договора 1 раз в 3 года.
- 7.14. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза за счёт членских профсоюзных взносов.
  - бракосочетание – 500 рублей;
  - рождение ребенка – 500 рублей;
  - юбилей (50,55, 60,65,70,75 и т.д. лет) – 1000 рублей;
  - смерть родителей, супруга (супруги), детей – 1000 рублей.
- 7.15. Премировать работников – членов профсоюза за активную работу в первичной профсоюзной организации за счет членских профсоюзных взносов.

## **VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8. Стороны договорились:
  - 8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
  - 8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Подписать коллективный договор поручено:

- директору Андреевой Светлане Павловне
- председателю профсоюзного комитета Базулиной Наталье Вячеславовне

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации



С.П. Андреева



**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации



Базулина Н.В.

