

*г.к. Восстанов.*

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

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ДАГЕСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ**



**Хасавюрт, 2002 г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ИД ДОУ г/е Чрезвычайно

Протокол именной договор коллективного учреждения в соответствии с Уставом на 06.03.2003 год (№) 0000-2003/02

От работодателя:

Директор  
Общественного учреждения  
Учреждение

*Светлана Шибанова*



Комитетская, адрес: ул. Ленинградская, 23, г. Якутск  
в офисе по адресу: ул. Ленинградская, 23, г. Якутск

От работников:

Председатель первичной  
оргкомиссии

*Наталья*



Репрезентацией № 101 от 04.10.2002  
Руководитель органа по труду  
*М.О. Сидорова*  
*М.П. Кингирдуров*



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и Работниками и вступает в силу с даты подписания сторонами настоящего отчета в 06.03.2003 г/е. Чрезвычайно

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, соглашениями и территориальными соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз); работодатель в лице его представителя - директора *Светлана Шибанова*

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателями до сведения работников и течение \_\_\_ дней после его подписания.

Профсоюз обязуется реализовать работников (пожизненные коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе внести в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прервать в одностороннем порядке выполнение (принятия на себя обязательств).

1.9. Персонал организации настоящего договора не может привлекать к исполнению работ социально-экономического подкласса работников учреждения.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых которыми работодатель учитывает мнение, принимает по согласованию профсоюзом (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - Учет мнения, коллективное мнение, согласование, предварительное согласие и др.).

1) права на рабочее время; 2) положение об оплате труда работников; 3) содержание по охране труда; 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установлению нормам жилого или другого жилищного назначения продукты; 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специализированной, сбалансированной и другой специальной лечебно-оздоровительной помощью; 6) порядок и условия предоставления отпуска; 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на предоставление отпуска; 8) перечень должностей работников, имеющих право на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; 9) порядок с распределения подгруппированных

фонды оплаты труда; 10) положение о премировании работников; 11) положение о порядке и условиях установления надбавок за стаж непрерывной работы; 12) другие локальные нормативные акты.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз - учет мнения (по согласованию) профкома - консультаций с работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов; - получение от работников информации по вопросам, предусмотренным на запрашиваемые периоды работников, в том же порядке, предусмотренном ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре; - обсуждения с работниками вопросов о работе учреждения, внесенных предложений по ее совершенствованию; - участия в разработке и в принятии коллективного договора; - другие формы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, условиями коллективных договоров.

2.2. 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.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обязательности кадровых, других кадровых условий в данной учреждении с учетом мнения, по согласованию, профкома. Временной график учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типом положением.

Объем учебной нагрузки педагогической работника определяется в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителю и другим работникам, выполняющим преподавательскую работу по новой учебной нагрузке, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения, по согласованию профкома. Эта работа выполняется до окончания учебного года и ухода в отпуск для определения количества учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен согласовать работнику до ухода в очередной отпуск с его учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителем для контроля качества выполнения является местом основной работы, учебной нагрузке на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также при установлении ей на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества

часов по учебной нагрузке и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разделена в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа педагогов, выполняющих ее по новой основной работе в том же учреждении, а также педагогических работников других общеобразовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учитель, для которых данное образование является основным местом основной работы, обеспечен преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и определяется на этот период для выработки другим учителем.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

- увеличения количества часов по учебной нагрузке и программы, сокращения количества классов (групп) (п.66 типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного уменьшения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с 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 (стипендия за этот период в связи с подписанием увольнения, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.10. Возвращение 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 замещения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, изменения числа классов-комплектов групп или количества обучающихся воспитанников, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение структуры учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (заблюдать по определительной специальности, специальности или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему любую вакансию в учреждении работы, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником согласовать его год, роспись с надлежащим коллективным договором, Уставом учреждения, приказами вышестоящего трудового

распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие в учреждении.

2.12. Прокрашенные трудовые договоры с работником могут пролонгироваться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 17 ТК РФ).

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению о 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 год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае выскободнения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение выскободняемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сократить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другое место, оплатить ему командировочные расходы (путевые, проезд к месту обучения и обратно, проездная) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, тем же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучаим осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образованием, а также в других случаях, финансируемые через государственные образовательные учреждения, аккредитованные в установленном порядке, предоставляются на льготных условиях, эквивалентных таковым в отношении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам государственной экзаменационной ответственности квалификационных экзаменов работников соответствующего получения квалификационных экзаменов работников со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕРЖАНИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о создании численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых работников и работников, переводимых вандисциплинарные санкции, трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время на время часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увеличение числа профессорско-педагогических работников в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустройство в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения работников.

4.5. При сдаче в аренду неэксплуатируемых помещений и оборудовании предприятия, выскободяемых работников, уведомление хотя бы для арендатора по трудоустройству выскободяемых работников, что:

4.6.1. Премущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации принадлежит, указанным в ст. 179 ТК РФ, многодетные лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии) проживающие в учреждении свыше 10 лет; одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; неработающие государственными гражданами в связи с педагогической деятельностью; несовершеннолетние предпенсионного возраста и трудоспособных профсоюзных организаторов, имеющие специальность, меньшую трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождением работников предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при повышении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться правами работников учреждений услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При ликвидации новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенном срок, работодатель обеспечивает проработку в свободное от работы работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что

5.1. Рабочее время работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (применяемые №           ) учебным расписанием, графиком календарным учебным графиком, графиком сменности (применяемые №           ) утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, договорными инструкциями работников и обучающихся, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, обычной учебной нагрузкой, выполняемой дополнительными обязанностями, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.4. Нормальное рабочее время - пятнадцатый рабочий день или пятнадцатый рабочий день устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (одного, двоих или троих), по причине болезни или ухода за больным членом семьи;

законное представительство), учащего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида) для восстановления лет, а также лет, осуществившего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составлены расписание уроков, осуществляется с учетом расписания занятия учащегося в период каникул, не допускается перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов учителя предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерыва в виде лекций в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учитывая, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (седьмидневный педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учителя вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по специальному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случае, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника к доплате за сверхурочную работу в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не предоставляется с очередных отпусков, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в свободное время, на протяжении их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-воспитательной и обслуживающей персоналу предоставляется к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний: легкий ремонт, работы на территории, охраняемой учреждения и др. в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (по согласованию) профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжение, переносение, разделение и отъезд из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии фактически возможности, а также возможности обеспечения работой части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 14 дней;
- при рождении ребенка в семье 14 дней;
- при рождении ребенка в семье 14 дней;
- при рождении ребенка в семье 14 дней;
- на новое место жительства 3 дней;
- для поездки детей в армию 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дней;
- на похороны близких родственников 3 дней;

- участника Великой Отечественной войны 30 дней;

- работником инвалидом 30 дней; каждый месяц

- работником по уходу за ребенком в семье 30 дней;

- при отпуске в течение учебного года дней нетрудоспособности 30 дней (и другие случаи);

5.13.2. предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на условиях, определенных Учреждением или Уставом учреждения.

5.14. Общий выходной день является воскресеньем, второго выходного дня при сдвинутой рабочей неделе могут определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики смены, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и доплаты устанавливаются оклады бюджетных работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогических работников учреждения производится ежемесячно применительно к установленной оплате труда, установленной для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников за числа рабочих и служебных по общепромышленным областям -- по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Денежная заработная плата выплачивается каждый месяц 30 октября (указывается конкретная дата месяца, не ранее 15 и 30 числа текущего месяца либо 15 число текущего месяца и позже число следующего месяца)

6.5. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1) и выплачивается себя:

- оплату труда в ходе из ставок заработной платы и доплатных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных условий труда; - при оплате труда, выполняемой сверх установленных нормативов. Положением об оплате труда, устанавливаются действующим законодательством. Положением об оплате труда, устанавливаются действующим законодательством. Положением об оплате труда, устанавливаются действующим законодательством.

6.6. Изменение ставок заработной платы и (или) размеров ставок заработной платы (дополнительных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - по дням достижению соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, давшем право на повышение размера ставок (окладов) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании

- при привлечении квалифицированных работников - со дня вынесенного решения аттестационной комиссии;

- при сокращении должного звания - со дня прекращения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (повышение оплаты) в период пребывания его в отпуске или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы ведется из размера ставки (оплаты) более высокого размера оплаты труда производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (выполняя учителя из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начального уровня учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.8. Национальность классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителям (педагогами) установлением оплаты в размере сверхнорматива зачасовых ставок (указывается конкретные размеры)

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае прекращения работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере \_\_\_\_\_ руб.

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае прекращения работы, выплатить сумму с удержаний процентов (денежной компенсации) в размере \_\_\_\_\_ (указывается конкретный размер, но не менее 1 500 руб.; процентов в эту сумму ставки рефинансирования ЦБ РФ).

6.9.3. Сохранить за работниками, уволившимися в забастовке из-за невыполнения работодателем коллективного договора, оплаченного тарифного, процентного и тарифнопроцентного соглашения по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размера и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Страницы исчерпаны, что работодателю:

7.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилых муниципальных работникам и выделения суда на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, уволенным на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из жилищных средств, средств законных, а также иных нелегальных строительных, профессиональных строительных товарищ.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе выполняющим работу по специальности, которая связана с образовательной процессом, денежную компенсацию на компенсацию расходов на проезд и переносимые изделия в размере \_\_\_\_\_ руб/мес.

Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.5. Обеспечивает предоставление работникам с \_\_\_\_\_ процентной скидкой на оплату за их содержание.

7.6. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет, кухня (места) для приема пищи).

7.7. Обеспечивает доступ на бесплатное (частично оплачиваемое) питание размер которых определяется с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.8. Ежегодно определяет на предельную профессиональную организацию деятельности работника в разделе \_\_\_\_\_ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.9. Оказывает на внебюджетных средствах и средствах законных материальную помощь работникам, уволенным на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждений по утверждению с учетом мнения (по согласованию) профкома (первоначально составляются материальной помощи и ее размеры (преимущества № \_\_\_\_\_).

7.10. Осуществляет на внебюджетных средствах и средствах законных выплату доплатного выходного пособия в размере \_\_\_\_\_ с учетом категории поощренного работника поощренным трудовым путем в данном учреждении, увольнением стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; а также предоставлять трудовую пенсию по собственному желанию, работающего пенсионера (и в других случаях).

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровое и безопасное рабочее место, выделение современных средств безопасности труда, предупредительных профилактических мероприятий, профилактику и возмещение профессиональных заболеваний работников. (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (протокол № \_\_\_\_\_) с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, профилактические соглашения между по охране труда, средства а сумме \_\_\_\_\_ % от фонда оплаты труда.

8.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда (№ \_\_\_\_\_) и выделять для этих целей ежегодно средства из бюджетного и бюджетного фонда в сумме \_\_\_\_\_ рублей.

8.4. Проестн в учреждении ответственно работнику нести и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членом профкома и комиссию по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, обязанности жителя и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правах инструкции, журналов инструктажа и других материалов да сайт учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также средствами и оборудованием средствами, соответствующими с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (применение № \_\_\_\_\_).

8.8. Обеспечивать предоставление, хранения, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.10. Создавать место работы (должность) и средней зарплатой за рабочий день, установленные 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).

8.11. Производить своевременное рассмотрение несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и в сроки их улик.

8.12.3. Сразу после отъезда работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работником нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику работу на время отсутствия такой опасности либо оплатить вынужденный по этой причине простои в размере средней заработной платы.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем (по согласованию) профкома (приложение № \_\_\_\_\_).

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте с учетом местных (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Содействовать в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на представительном уровне должны входить члены профсоюза.

8.17. Возмещать расходы на обучение работников, ушедших в результате несчастного случая на производстве, выезда, нахождения право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Обеспечивать совместно с профкомом контроль за соблюдением условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.19. Обеспечить содержание технических средств охраны труда профсоюзом работников народного образования и науки РФ, членами комиссии по охране труда, профкомом организации (интересов лица) по охране труда в производственных контролах за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить предоставление бесплатных обязательных профилактических и медицинских медицинских осмотров (обследований) работников, а также ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. Обеспечивать концы для отряда работников организации.

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

8.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.24. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.25. Профкомом осуществляется:

организационная функция: организационно-социально-педагогическая работа профсоюза и других работников учреждения;

предоставление работы по трудоустройству детей работников учреждения;

#### IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы поддержки и отчуждения любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и нормативными коллективными договорами.

9.4. Увольнение работника, увольняется членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 6 пункта 3, и пункту 5, статьи 81 ТК РФ, а также

увольнения работников на основании расторжения трудового договора во

предоставляется с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительных, культурно-массовых работ, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает эмпирическое бесплатное включение на счет профсоюзной организации членской, профсоюзных взносов из заработной платы работника, являющегося членом профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник увольняется профком предоставляет его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель эмпирически перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства на заработной платы работника в размере

увеличивается конвертный размер (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель, за счет средств надзорного фонда учреждения профсоюзной организации выплачивает предельную профсоюзную в размере (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель обеспечивает от работы с созданием среднего заработка при нарушении и члена профкома на время участия в работе выборных органов профсоюза, профсоюзных конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, профсоюзных и семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Предоставление его осуществляется с пунктом 2, подпунктом 6 пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также

увеличивается доминирующее основание расторжения трудового договора по

инициативе работодателя).

с соблюдением общего порядка, упомянутого в только с предварительного согласия выходящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.10. Работодатель предоставляет профкомом необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, и другим.

9.12. Работодатель, по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 374 ТК РФ);

- применение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- предоставление рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- аттестация работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- отсрочка предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение системы 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 графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 14) ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечни необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

#### Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10. Профсоюз обязуется:
  - 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по созданию трудового договора в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
  - 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  - 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходований фонда заработной платы, изданий фонда, фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
  - 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записок, в том числе при переводе индивидуальными категориями по результатам аттестации работников.
  - 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
  - 10.6. Направлять учреждение уведомление о нарушении руководством учреждения, его представителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
  - 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.
  - 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным начислением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
  - 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горюющим профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их изолированными помещениями.
  - 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортной помощи, своевременно направлять заявки уполномоченному району, городу.
  - 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  - 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпуска и их оплаты.
  - 10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
  - 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка предоставления аттестации педагогических работников учреждения.
  - 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать рекрутскую работу в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работников в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховом взносах работников.

- 10.16. Оказывать взаимную материальную помощь членам профсоюза в случаях
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую (финансово-материально-образовательную) работу в учреждении.

#### XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:
  - 11.1. Работодатель направляет коллективному договору в течение 7 дней со дня его подписания на уполномоченную рекрутскую в соответствующий орган по труду.
  - 11.2. Совместно разрабатывают или утверждают по взаимному согласию коллективного договора.
  - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его реализации в результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля)
  - 11.4. Рассматривают в 2 нед в год - дох все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 11.5. Собирают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для урегулирования споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предотвращения использования работников крайних мер их разрешения - забастовки.
  - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
  - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



