

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Департамент образования и науки Кемеровской области  
Администрация Междуреченского городского округа  
Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образованием Междуреченского городского округа»  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 6 имени С.Ф. Вензелева»**

---

на 2017 – 2020 годы

Принят на общем собрании работников организации  
Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Представитель работодателя:  
Директор МБОУ Гимназия №6  
Четверухина Г. А

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)  
М.П.

Представитель работников:  
Председатель первичной проф-  
союзной организации:  
Красилов Ю, П.

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)  
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (дата)

Начальник департамента \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

М.П.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 6 имени С.Ф. Вензелева» (далее по тексту – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536. Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и Работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области, Территориальным соглашением между администрацией Междуреченского городского округа, Междуреченской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Муниципальным казенным учреждением «Управление образованием Междуреченского городского округа» на 2016-2017 годы в целях определения взаимных обязательств Работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее Профком);
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения, Четверухиной Гульнары Абубакировны.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ), т.е. по договоренности с первичной профсоюзной организацией:

- перечислять 1% от заработной платы в течение срока действия настоящего Договора (гл.3 п.4 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности»;
- выполнять общественное поручение (например, работа с ветеранами).

При невыполнении этих условий работник, не являющийся членом Профсоюза, реализует свое право через индивидуальный трудовой договор.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;
- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет;

– при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст. 43 ТК РФ);

– при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия договора 3 года.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

– Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135 ТК РФ;

– приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ 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" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

– правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

– правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05. 2016 г. № 536;

– приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

– графики работы;

– перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;

– график отпусков – ст.123 ТК РФ.

– соглашение по охране труда.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через Профком:

– согласование с Профкомом;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Учреждения (ст.53 ТК РФ).

## II. Трудовые отношения

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. 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, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Единым квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для преподавателей – учебная нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, о компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

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

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника.

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

2.7. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.8. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

2.9. Установленный работнику объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов – комплектов. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

2.10. Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости. Предоставление учебной нагрузки руководящим работникам учреждения, иным работникам других образовательных организаций, работникам учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если учителя и другие работники, выполняющие учебную работу, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.12. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.13. Если работник в соответствии с медицинским заключением, нуждается во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника на весь указанный в медицинском заключении срок от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами (ст.73 ТК РФ).

2.14. Если работник в соответствии с медицинским заключением, нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или постоянном переводе, отказывается от перевода, либо у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст.77 ТК РФ.

2.15. При переводе работника нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

2.16. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок

до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.17. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также учебной нагрузки руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.18. Трудовые отношения возлагают на Работодателя и работников взаимные права и обязанности.

**Работодатель в трудовых отношениях обязуется:**

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

**Работники в трудовых отношениях обязуются:**

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя.

2.19. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через Профком. Основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания, конференции работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения. На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания созываются как по инициативе Работодателя, так и по инициативе Профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

2.20. Профком, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет Работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.21. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия Профкома Учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающих указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения, увольнения по основаниям предусмотренными п.п. 1, 5 – 8, 10, 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

2.23. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.23.1. В соответствии с п. п. 1.11 и 2.6 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.23.2. Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производи-

тельности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.24. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.25. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течении года.

2.26. Профком в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе Работодателя;
- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;
- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

### **III. Оплата и норма труда.**

*Стороны исходят из того, что:*

3.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискрими-



нации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

3.2. В силу ст. 144 ТК РФ, постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» система оплаты труда в учреждении подведомственном Департаменту образования и науки Кемеровской области устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области, а в муниципальных учреждениях также и в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления.

Соответственно система оплаты труда формируется с соблюдением положений:

- Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144 и другие;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Разделы: квалификационные характеристики должностей работников образования, Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, в том числе величины минимального размера оплаты труда в учреждении, установленной Федеральным законом;

- закона Кемеровской области «Об образовании в Кемеровской области»;

- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

- Примерного положения об оплате труда государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. №120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

- Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;

- настоящего Коллективного договора.

3.3. В соответствии с указанными правовыми актами в Положении об оплате труда Учреждения и других локальных нормативных актах устанавливаются:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за наличие почетного звания или

ученой степени и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Кемеровской области.

– размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности.

3.4. Положением об оплате труда работников образовательного Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение работ в соответствии ТК РФ.

3.6. В Положении об оплате труда или в Положении о компенсационных выплатах предусматривается перечень компенсационных выплат применительно к условиям труда в Учреждении и размеры всех компенсационных выплат в процентах от фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы или в абсолютных величинах.

3.7. Устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера, показатели и критерии эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения:

– премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, четверть, семестр, полугодие, учебный год);

– выплаты за интенсивность (индекс загруженности учителя, преподавателя, другого работника) и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении, выслугу лет;

– иные поощрительные, в том числе разовые выплаты.

3.8. Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст. 135 ТК РФ он подлежит согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. В силу ст. 22 ТК РФ с оценочными листами работники Учреждения должны быть ознакомлены под роспись.

Изменения в оценочный лист вносятся с письменным уведомлением работников за два месяца и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы), выполняющих одинаковую трудовую функцию, а также различных размеров повышения оплаты работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат за выполнение одинаковых дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности работников по их должностям, различий в условиях стимулирования работников, выполняющих одинаковые должностные обязанности.

3.10. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, определяется путем умножения фиксированного размера оклада, ставки заработной платы на установленный при тарификации объем преподавательской (педагогической) нагрузки за ставку заработной платы в неделю (год). При установлении работнику персонального повышающего коэффициента тарифная часть заработной платы увеличивается на доплату по данному коэффициенту.

3.11. Распределение учебной нагрузки осуществляется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа должна завершаться до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

С тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись. Установление учебной нагрузки на каждый учебный год оформляется дополнительными соглашениями к трудовым договорам с работниками.

3.12. Установленная по результатам тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в том числе за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, периоды отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления на банковские карты. Учреждение возмещает работнику затраты на оплату услуг банка.

Зарплата выплачивается не реже двух раз в месяц: аванс – до 30 числа текущего месяца, зарплата – до 15 числа следующего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Одновременно в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки. Расчетные листки выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

3.14. В случае невыплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст.236 ТК РФ).

3.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г)

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.16. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст.142 ТК РФ)

#### **IV. Вопросы занятости, повышение квалификации, переподготовки и закрепление профессиональных кадров Учреждения.**

4.1. Согласно действующему законодательству в сфере образования установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о данном решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

4.3. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.4. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере средней заработной платы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.5. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения Профкома и работников;

- проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в том числе в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования за счёт средств работодателя;

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ).

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; педагогам-библиотекарям, учителям-логопедам.

5.4. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;
- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

5.6. Рабочее время педагогических работников, состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной работы – 18 часов в неделю, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5.7. В дни недели (периоды времени в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении дополнительных обязанностей, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

5.8. Привлечение работников учреждения к работе в нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение месяца.

5.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения. Для педагогических работников в каникулы с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

5.10. В период летних каникул учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.11. Режимы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регулируются самостоятельно, по правилам внутреннего трудового распорядка, планами и графиками учреждения, локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором:

- подготовка к ведению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса (не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.);
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

5.12. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать не полный рабочий день, не полную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При не полном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие права.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (кроме педагогических работников) (ст.126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

5.15. Составление расписания уроков осуществляется на основании действующих норм СанПиН с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогам, по возможности, предусматривается один оплачиваемый день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.16. Часы, свободные от занятий, дежурств, внеурочных занятий, иных мероприятий, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение 2, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.17.2. Предоставлять работникам отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника и его детей – 3 дня;
- с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с похоронами близких родственников – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 3 дня;
- при наличии звания «Ветеран труда» – 1 день;
- при отсутствии больничных листов в течение учебного года - 3 дня;
- за непрерывный педагогический стаж предоставляются оплачиваемые дни - от 1 до 5 лет – 1 день, от 5 до 10 лет – 2 день, свыше 10 лет – 3 дня, либо денежная компенсация по решению собрания трудового коллектива.
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -3 дня (при наличии удостоверения);
- работающим инвалидам – 2 дня.

5.17.3. Предоставлять работникам по заявлению отпуск без сохранения заработной платы согласно ст.128 ТК РФ.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - до14 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней.

5.17.4. По заявлениям работников Работодатель обязуется оплачивать:

– одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет -1 день в месяц;

5.17.5. Женщинам, имеющим 1 ребенка в возрасте до 16 лет, предоставляется выбор – 1 час в неделю или 1 день в 2 месяца, которые используются в каникулярное время.

5.17.6. В соответствии со статьей 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы, в зависимости от учебной нагрузки.

5.17.8. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.17.9. Педагогическим работникам предоставляется возможность не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы взять длительный отпуск сро-

ком до одного года (без сохранения заработной платы) в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения и законодательством РФ в сфере образования.

5.17.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.17.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108ТК РФ).

График дежурств административных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17.12. Последний рабочий день недели для административных работников сокращается на один час.

5.17.13. Учреждение может производить дополнительные выплаты:

единовременные:

– в связи с достижением работником пенсионного возраста 55 лет – женщины, 60 лет мужчины:

- для педагогических работников – 4000 руб.;
- для учебно-вспомогательного персонала – 2000 руб.;

ежемесячные:

– председателю первичной профсоюзной организации – 500 руб. ежемесячно из фонда оплаты труда Учреждения.

5.9. В случаях чрезвычайных ситуаций (карантин, низкая температура, стихийное бедствие и т.п.) оплату труда производить в пределах учебной нагрузки.

## **VI. Условия и охрана труда.**

*Работодатель в соответствии действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:*

6.1. Обеспечивать гарантии прав работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств охраны труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Создавать условия для организационно-методического руководства службами охраны труда учреждения, разработки нормативных актов, комплексных планов по улучшению условий труда, снижению травматизма среди работников.

6.3. Способствовать разработке программ и проведению обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения.

6.4. Ежегодно предусматривать выделение бюджетных средств на финансирование первоочередных мер по улучшению условий охраны труда и техники безопасности в учреждении.

6.5. 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 пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Повторный инструктаж по охране труда с работниками проводить два раза в год.

6.6. Разрабатывать и утверждать перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ. Согласно перечню, пересматривать ранее разработанные и разрабатывать недостающие инструкции по охране труда.

6.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.8. Обеспечивать за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время



прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н.

6.9. Организовывать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и в соответствии с Долгосрочной целевой программой «Улучшение условий и охраны труда, профилактики профессиональной заболеваемости в Кемеровской области», утверждённой постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 07.12.2011 г. № 560, Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 26.04. 2011 г. № 342 н и знакомит работников с результатами аттестации.

6.10. Обеспечивать приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами уборщикам помещений.

6.11. Обеспечивать помещения аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой доврачебной помощи.

6.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию учреждения, в соответствии с требованиями ст. 227-231 ТК РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда и соцразвития России от 24.10.2002 № 73.

6.13. Проводить в соответствии с требованиями Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Приказом Гособразования СССР от 01.10.1990 № 639, расследование несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время воспитательно-образовательного процесса и организационно-массовых мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника учреждения или лица, назначенного приказом руководителя, если несчастный случай повлек за собой потерю трудоспособности (здоровья) обучающегося на один день и более в соответствии с медицинским заключением.

6.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

6.15. Сохранять место работы (должность) и 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).

6.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении.

6.17. 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.

6.18. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **VII. Социальные гарантии и социальная поддержка**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;
- оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам Учреждения;
- работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации по решению премиальной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ учреждения.

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области «Об образовании в Кемеровской области» (с последующими дополнениями и изменениями) предоставляются следующие меры социальной поддержки:

7.2.1. Педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам выплачивать ежемесячное социальное пособие в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года.

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет.

420 рублей – при стаже работы от двух до трёх лет.

1060 рублей – при стаже работы до трёх лет при наличии диплома с отличием.

7.3. Учреждение вправе производить доплаты и премирование работников за счет экономии средств фонда оплаты труда, в соответствии с утвержденным в установленном порядке локальным нормативным актом Учреждения, определяющим порядок и систему премирования (показатели премирования, предельный размер премий и доплат).

7.4. Могут производить работникам Учреждения материальную помощь и (или) единовременную выплату при наличии средств фонда оплаты труда и (или) иных финансовых средств в следующих случаях:

– в связи со смертью работника или близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать, сестра, брат) в размере 3000 рублей;

– в связи со стихийным бедствием (наводнением, пожаром) в размере 3000 рублей;

– в связи с проведением платной операции стоимостью более 10 000 рублей - в размере 4000 рублей.

Для получения материальной помощи работником или членами его семьи предоставляются подтверждающие документы.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

Оказывать помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные Учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводить работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

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

*Стороны договорились о том, что:*

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения Профкома.

8.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

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

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением 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.

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

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, - то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

Работодатель обязан премировать председателя профсоюзного комитета из премиального фонда учреждения за разработку и мониторинг локальных актов в размере 20-

30% от должностного оклада в зависимости от численности первичной профсоюзной организации

8.11. Профком имеет право принимать участие в следующих решаемых работодателем вопросах:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- распределение стимулирующих и премиальных выплат;
- другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны разрешают его в порядке, предусмотренном ст. 401-404 ТК РФ.

## **IX. Обязанности Профкома**

*Профком обязуется:*

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

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

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

9.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

9.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких и родственников, на восстановление здоровья, по случаю юбилея, бракосочетания, рождения ребенка.

9.9. Осуществлять культурно-досуговую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.10. Заключать с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно-оздоровительных мероприятий;

- 9.11. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения;
- 9.12. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- 9.13. Обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;
- 9.14. Организовывать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- 9.15. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;
- 9.16. Оказывать помощь в разработке раздела коллективного договора «Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашение по улучшению условий и охраны труда;
- 9.17. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- 9.18. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 9.19. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- 9.20. Вести учёт работников Учреждения, нуждающихся в санаторно–курортном лечении;
- 9.21. Принимать участие в работе комиссии по принятию Учреждения к новому учебному году и зиме.

#### **Х. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон**

*Стороны договорились, что:*

- 10.1. Профком направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Работодатель и Профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Работодатель и Профком совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников во II квартале каждого года.
- 10.4. Работодатель и Профком рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Работодатель и Профком 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, предусмотренном законодательством.
- 10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

**От Работодателя:**

Директор МБОУ Гимназия № 6  
\_\_\_\_\_ Г.А. Четверухина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной ор-  
ганизации

\_\_\_\_\_ Красилов Ю.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
МБОУ ГИМНАЗИЯ № 6

**Соглашение по охране труда  
МБОУ ГИМНАЗИЯ № 6**

Содержание работ	Единица учета	Кол-во	Ст-ть работ, тыс.руб.	Срок выполнения работ	Ответственные за выполнение работ	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						все го	в т.ч. жен	всего	в т.ч. жен
Проверка санитарного состояния помещений, освещения.				2 раза в год	Батюк Е.В.	87	81		
Перезарядка огнетушителей	шт.	119	20,0	Ежегодно	Ильюшина И.А.	87	81		
Текущий ремонт помещений				Ежегодно август	Ильюшина И.А.	87	81		
Капитальный ремонт цокольного этажа			850,0	Август 2013	Четверухина Г.А.				
Обеспечение уборщиков помещений моющими и обеззараживающими средствами			1,0	ежемесячно	Ильюшина И.А.	12	12		
Переустановка пожарной сигнализации по адресу пр. Строителей,23			76,0	2013 -2014год	Четверухина Г.А. Ильюшина И.А.	87	81	87	81
Капитальный ремонт кабинета № 7			43,0	2013	Ильюшина И.А.	2	2		
Установка кондиционеров	3		46,0	2013	Четверухина Г.А.				
Замена труб отопления в цокольном этаже по адресу: пр. Стротелей,23			1000,0	2013	Четверухина Г.А.	87	81	87	81
Установка жалюзи			42,0	2013-2014	Ильюшина И.А.	6	6		
Капитальный ремонт приемной			22,0		Ильюшина И.А.	2	2		
Установка раковин в кабинетах начальных классов, подводка холодной и горячей воды			250,0	2013-2014	Четверухина Г.А.	20	20	87	81

Ремонт крылец			240,0	2013	Четверухина Г.А.	87	81	87	81
Установка дверей главного входа			64,0	2014	Ильюшина И.А.	87	81	87	81
Реконструкция медицинского кабинета			1000,0	2013	Четверухина Г.А.	87	81	87	81
Ремонт в школьной столовой			1000,0	2013	Ильюшина И.А.	87	81	87	81
Ремонт отмостков в здании			100,0	2013	Четверухина Г.А.	42	38		
Замена радиаторов отопления	Шт.	45	80,0	2013-2016	Ильюшина И.А.	87	81		
Замена электрических светильников, ламп	шт.		17,0 на один учебный кабинет	2013-2016	Ильюшина И.А.	87	81	87	81
Удаление краски с поверхности стен в коридорах			300,0	2013-2016	Ильюшина И.А.	87	81	87	81
Замена вентиляей	шт.	9	13,5	2013-2014	Батюк Е.В.				
Установка устройств для самостоятельного закрытия дверей	Шт.	8	18,0	2014	Ильюшина И.А.	87	81		
Установка видеонаблюдения			300,0	2014-2015	Четверухина Г.А.	87	81		