

От работодателя

От работников:

Руководитель учреждения

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.Ю. Коснырева

Е.Ю. Шашолина

подпись



Место печати

«18» декабря 2017 г.

«18» декабря 2017 г.

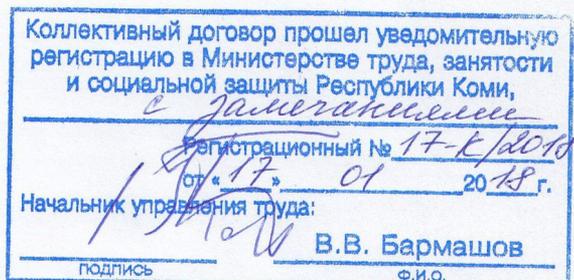
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа № 45» г. УХТЫ

на период  
с 2018 по 2020 годы

Одобен (утвержден) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Уведомительная регистрация:

г.УХТА  
2017г.



## Содержание

<b>Раздел</b>	<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Учебная нагрузка	5
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	7
6.	Рабочее время и время отдыха	8
7.	Оплата и нормирование труда	11
8.	Гарантии и компенсации	14
9.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.	14
10.	Гарантии профсоюзной деятельности	16
11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.	17

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОУ РК «С(К)Ш № 45» г.Ухты (далее по тексту – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками ГОУ РК «С(К)Ш № 45» г.Ухты (далее по тексту - Работники) и Учреждением в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. Учреждение в лице руководителя Косныревой Любови Юрьевны (далее по тексту Работодатель).

1.2.2. Работники в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения Шашолиной Елены Юрьевны (далее по тексту – Профком).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения Договора с Работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном трудовым законодательством. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

1.11.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1);

1.11.2. Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат к должностным окладам работников (Приложение № 2);

- 1.11.3. Соглашение по охране труда (Приложение № 3);
  - 1.11.4. График отпусков (Приложение № 4);
  - 1.11.5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (Приложение № 5);
  - 1.11.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6);
  - 1.11.7. Рабочее время и его использование (приложение № 7);
  - 1.11.8. График сменности (приложение № 8);
  - 1.11.9. Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (приложение № 9);
  - 1.11.10. Форма расчетного листа (приложение № 10).
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- 1.12.1. Учет мнения (по согласованию) Профкома;
  - 1.12.2. Консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - 1.12.3. Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
  - 1.12.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - 1.12.5. Участие в разработке и принятии Договора.
- 1.13. Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Заключившие Договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.15. Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

## **2. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Договор является основанием для приема 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 законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные 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 соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа класс-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72-75 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### **3. Учебная нагрузка**

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в этом же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в этой же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ) (Приложение № 5).

4.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке.

4.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173 ТК РФ, без сохранения зарплаты).

4.2.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

5.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласования) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5.2.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

5.2.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

### 5.3. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

5.3.2. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (пункт 2 части первой ст.81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

5.3.4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штатов или выходом на пенсию независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания её действия, а в случае истечения срока действия продлевается на один год в индивидуальном порядке на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

### 6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и являются приложением к коллективному договору (ст. 140 ТК РФ).

6.1.2. Конкретный режим работы, время начала и окончания ежедневной работы по Учреждению регламентируется Приложением № 7 и графиком сменности (приложение № 8).

6.1.3. В Учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:

- нормальный режим рабочего времени – установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени;

- неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
- сменная работа – для сторожей

6.1.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

6.1.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин 40 часов в неделю, для женщин - не более 36 часов в неделю.

6.1.6. Учителю, при учебной нагрузке не выше 18 часов в неделю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, методические совещания, общие трудовые собрания, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренной уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.10. Для педагогических работников время осенних, весенних и зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом по Учреждению.

6.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, уборка помещений, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (Приложение № 4), утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.1.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.1.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст.122 ТК РФ).

6.1.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям отпуск представляется вне графика.

6.1.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.17. Продолжительность отпуска педагогических работников – 56 календарных дней, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

6.1.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.1.19. Отзыв из отпуска допускается только по приказу с письменного согласия работника. В приказе должен быть оговорен срок предоставления оставшихся дней отпуска. При отсутствии в приказе указанного срока работнику предоставляются оставшиеся дни отпуска в удобное для него время по его письменному заявлению.

## 6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу в местности, приравненной к Крайнему северу в количестве 16 календарных дней.

6.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации, если нет доплат из стимулирующего фонда – 3 дня;

- членам Профкома – 2 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня.

6.2.3. Работнику по его письменному заявлению предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Трудового кодекса РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка в семье, смерти близких родственников, регистрации брака – до 5 календарных дней;

- работникам для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

- работникам для проводов детей в армию – 2 дня;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- другие случаи рассматриваются работодателем индивидуально.

6.2.4. Предоставлять медицинским работникам дополнительный отпуск за вредные условия труда в количестве 12 календарных дней.

6.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в соответствии с законодательством (по заявлению педагогического работника).

6.2.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.2.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

6.2.8. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

6.2.9. Организовать дежурство по Учреждению:

- Дежурный администратор - с 08.00 до 16.00.
- Дежурный педагогический работник – приступает за 30 минут до начала учебных занятий и до окончания последнего урока по расписанию в Учреждении.

Дежурство по Учреждению закрепляется приказом Работодателя.

## **7. Оплата и нормирование труда**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда (Приложение №2). Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и является приложением к настоящему Договору. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством.

7.1.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

7.1.3. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем зачисления денежных средств в валюте РФ (рублях) на счет карты работника, открытого в одном из банков, заключивших договор с Учреждением на обслуживание пластиковых карт:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца;

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

7.1.4. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки 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 свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое 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.

7.1.5. Оплата труда медицинских работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и

служащих – по общеотраслевым областям, предусмотренным для этих категорий работников.

7.1.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора отраслевого, регионального или территориального тарифного соглашений по вине Работодателя сохраняется заработная плата в полном размере.

7.1.7. Заработная плата работников, оплата труда которых осуществляется на основе Положения об оплате труда, включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- надбавки за интенсивность и дополнительный объем работы;
- надбавки за качество и результативность;
- надбавки за выслугу лет;
- премии;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника
- доплаты молодым специалистам.

7.1.8. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс, административно-управленческого персонала производится в соответствии с квалификационной категорией.

7.1.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документ находится в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по измененной ставке (окладу) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.1.10. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и распределяется по всем категориям работников.

7.1.11. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других педагогических работников (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, преподаватель-психолог и др.);
- учебно-вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.).

7.1.12. Стимулирующая часть ФОТ от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников Учреждения согласно Положения об оплате труда. Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня утверждения и издания приказа по Учреждению. Положение

может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения не ограничен.

7.1.13. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.1.14. Неосвобожденному председателю профсоюзного комитета Учреждения производится доплата из средств стимулирующих выплат в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. В случае отсутствия финансовых средств к основному трудовому отпуску предоставляется дополнительный отпуск в количестве трех календарных дней.

7.1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности.

7.1.16. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

7.1.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по Учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

7.1.18. Во время работы в период осенних, зимних весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## 7.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается Работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (приложение № 10).

7.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

7.2.3. При нарушениях установленного срока выплаты заработной платы отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работника.

- 7.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок, выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения. Премирование работников согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 7.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).
- 7.2.6. Выплату работникам надбавки в размере 35% от оклада за работу в ночное время (22.00 час. – 06.00 час. следующего дня).
- 7.2.7. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 7.2.8. Выплату компенсации работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).
- 7.3. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам.
- 7.4. Профсоюз:
- 7.4.3. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов Учреждения, содержащих нормы трудового права.
- 7.4.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплате заработной платы работникам.
- 7.4.5. Предоставляет и защищает трудовые права профсоюза в комиссию по трудовым спорам.

## **8. Гарантии и компенсации**

- 8.1. Стороны договорились, что Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ).

## **9. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.**

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) определить ряд организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.1.2. Своевременно проводить в учреждении специальную оценку условий труда. В состав комиссии в обязательном порядке включить представителей профсоюзной организации и представителя по охране труда.
- 9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

- 9.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 9.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения во 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).
- 9.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.1.9. Своевременно разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 9.1.10. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.1.11. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.1.12. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.1.13. Обеспечить работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 6).
- 9.1.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (приложение № 9)).
- 9.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.16. Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.1.17. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия в Учреждении для работников через создание группы здоровья.
- 9.1.18. Приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь.
- 9.1.19. Реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятия спортом.
- 9.2. Профсоюзный комитет обязуется:
- 9.2.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.
- 9.2.2. Проводить работу по оздоровлению работников Учреждения.
- 9.3. Работник обязуется:
- 9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка,

правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

9.3.2. Правильно применять выданные ему специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты

9.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

9.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

10.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношении с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

10.1.7. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные, и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- оставление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.1356 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим Договором.

## 10.2. Профком обязуется:

10.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза; представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

10.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, правильностью расходования фонда заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

10.2.4. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и других нормативных актов о труде, условий Договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.2.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

10.2.8. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда и пр.

10.2.9. Осуществлять культурно-массовую и лечебно-оздоровительную работу для сотрудников в Учреждении.

10.2.11. Предоставлять ежегодный отчет о работе профсоюзного комитета Учреждения в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию (городской комитет профсоюза), а также на общем собрании трудового коллектива.

## **11. Контроль за выполнением Договора. Ответственности сторон.**

### 11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.1.2. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением Договора, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании Учреждения.

11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

11.1.5. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

