

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Запасноимбежская средняя общеобразовательная школа  
имени С.В. Потапова»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Запасноимбежская средняя общеобразовательная школа имени  
С.В. Потапова»  
Партизанского района Красноярского края  
на 2017-2020 год

От работодателя:

От работников:

Директор  
МКОУ «Запасноимбежская СОШ»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «Запасноимбежская  
СОШ»

Т.Н. Никитина *ТН*

К.А. Фролова *КА*  
14.11.2017 год

14.11.2017 год

М.П.



Принят собранием трудового коллектива,  
Протокол № 77 от 13.11.2017 год

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду Администрации Партизанского района Красноярского края  
(наименование органа)

Регистрационный № 62 от «17» ноября 2017г

Руководитель органа по труду

М.п.

Администрация Партизанского района Красноярского края
Осуществлена УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора (наименование органа по труду)
Регистрационный № <u>62-КД</u>
от « <u>17</u> » <u>11</u> 2017г.
Генеральный специалист по труду администрации района
<u><i>С.И. Алексеева</i></u> С.И. Алексеева

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Запасноимбежская средняя общеобразовательная школа имени С.В. Потапова» п. Запасной Имбеж Партизанского района Красноярского края (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют права уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют профсоюз или иные представители, избираемые работниками.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

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

3-х лет и до издания нового коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.).

1.17. Стороны определяют формы управления учреждением:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по

вопросам принятия локальных нормативных актов, регламентирующих отношения между работником и работодателем; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» в здании школы и на прилегающей территории зданий запрещено курение табака, нарушение данного положения влечет за собой привлечение к административной ответственности, согласно Кодекса об административных правонарушениях РФ.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, 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. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника; простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации

другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца; восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца до их наступления (ст.ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

2.8. Работодатель должен в срок до 01 июля текущего года ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде с учетом ст. 74 ТК РФ.

2.9. 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.

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

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

2.11. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.13. 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.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции ( работы по определенной специальности, квалификации или должности) ( ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.16. Обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставлении на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка до 16 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами по результатам педагогической деятельности.

2.17. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течении 6 месяцев.

2.18. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствии недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния работы.

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. Уведомлять профсоюз 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).

2.19.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКОУ «Запасноимбежская СОШ», с учетом перспектив развития образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель организует профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством в установленном порядке.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. 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).

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

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Педагогические работники обязаны:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности, при нагрузке не более 23 часов, учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.8. Уменьшение рабочего дня на 1 час накануне нерабочих праздничных дней для педагогических работников, ведущие учебные занятия по расписанию, может осуществляться за счет выполнения работ, связанных с учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и другой работой (педсоветы, методические советы, заседания школьных методических объединений, производственные совещания, планерки, родительские собрания, классные часы и т.д).

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

4.10. 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, 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.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МКОУ «Запасноимбежская СОШ»

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени без выполнения своих должностных обязанностей.

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

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, после истечения 6-ти месячного срока непрерывной работы, либо в иной срок, согласованный между сторонами в соответствии с установленным графиком отпусков. Продолжительность очередного ежегодного отпуска составляет для педагогических работников 56 календарных дней, для

технического персонала 28 календарных дней. На основании ст.116 ТК РФ, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней. В указанный срок отпуска не включаются праздничные дни.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Продление, перенесение и разделение на части (менее 14 календарных дней, как дополнительная гарантия для работника) ежегодного оплачиваемого отпуска может осуществляться по следующим причинам:

временная нетрудоспособность работника; исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в случае производственной необходимости (если это неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы учреждения); при поступлении ребенка в учебное заведение;

при получении санаторно-курортной путевки; по сложившимся тяжелым семейным обстоятельствам (уход за больными родственниками, направление на медицинское обследование работника либо членов семьи, на период болезни после листка нетрудоспособности, на похороны в случае отъезда за пределы города).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ), за исключением ежегодного дополнительного отпуска в количестве 8-ми дней, предоставляемого работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### 4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

4.16.2. Предоставлять работникам образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск на основании их письменного заявления в следующих случаях:

- при рождении ребенка – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - до 1 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;

4.16.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.16.4. Ежегодно при отсутствии в период работы с 01 января по 31 декабря у работника листка нетрудоспособности, предоставлять 3 дополнительно оплачиваемых дня к отпуску, председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день.

4.16.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года регламентируются Положением о порядке и о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 2 к коллективному договору).



4.16.6. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзом.

4.17. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором работником (ст.111 ТК РФ).

4.18. Время перерыва для отдыха и питания работников определяется с учетом расписания и графика работы; графика дежурств администрации и работников по учреждению составляется и утверждается приказом директора. Графики сменности для технического персонала составляются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и утверждаются директором школы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.19. Время для отдыха и питания для других работников составляет 30 минут и в рабочее время работника не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.20. Дежурство педагогических работников по учреждению в соответствии с утвержденным графиком должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников МКОУ «Запасноимбежская СОШ» осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными актами Красноярского края, регулирующими оплату труда, с условиями труда, трудовым договором и Положением об оплате труда работников МКОУ «Запасноимбежская СОШ».

5.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25-е число за первую половину месяца, 10-е число за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКОУ «Запасноимбежская СОШ» и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплата и надбавка стимулирующего характера, и иные поощрительные выплаты);
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями; - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, с локальными нормативными актами учреждения.

5.4. В учреждении в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае);
- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности выполненных поставленных задач;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы.

5.5. Изменение размеров заработной платы производится (увеличение стимулирующих (персональных) выплат):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- при получении документов об образовании соответствующего уровня или восстановлении ранее полученных документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня заседания аттестационной комиссии;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего документа;

При наступлении у работника права на изменение заработной платы (минимального размера оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается замещающему учителю дополнительно, с учетом фактического объема учебной нагрузки.

5.7. Размер оплаты за один час для педагогического работника может определяться:

- исходя из должностного оклада педагогического работника (работника замещающего) и персональных, компенсационных выплат, установленных работнику за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов;
- исходя из среднего размера оплаты за один час работы.

5.8. Стороны считают необходимым производить обязательную выдачу всем работникам листков по начислению заработной платы.

5.9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрения за выполненную работу.

5.10. Работникам по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплата за реализацию проектов;
- Выплата за организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся;
- Выплата за динамику индивидуальных образовательных результатов;
- Выплата за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с

- родителями обучающихся;
- Выплата за участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- Выплата за участие в коллективных педагогических проектах;
- Выплата за участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждаются приказом директора школы. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и её состав утверждаются приказом директора школы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

5.12.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. При необходимости вправе ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение, о предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях детям педагогических работников школы.

6.1.2. Организует в учреждении общественное питание (столовую, места для приема пищи).

6.1.3. Работодатель своевременно и в полном объеме:

- платит страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ст.14 ФЗ от 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»);;

- платит страховые взносы сверх ставки единого социального налога (взноса) Пенсионный фонд РФ по дополнительному тарифу;

- регистрирует (анкетирует) застрахованных лиц, за которых платит страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ст.7 ФЗ от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»);

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ индивидуальных сведений застрахованных лиц (ст.15 ФЗ от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»).

6.1.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам школы, в том числе:

- расходы на выплату суточных;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, подтвержденные проездными документами; -расходы на проживание, подтвержденные документально.

6.1.5. Организовывает наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами в течение первых пяти лет работы молодых специалистов. При наличии денежных средств осуществляет доплату наставникам из фонда оплаты труда учреждения.

Обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой, соответствующей недельной норме часов.

По возможности не привлекает молодых специалистов к работе классного

руководителя в первый год работы.

6.2. Педагогическим работникам предоставляется право на пользование библиотечной образовательного учреждения и информационными ресурсами, обеспечивается доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным экспонатам, материально-техническим средствам для обеспечения образовательной деятельности.

6.3. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) в соответствии с порядком предоставления отпусков, определённым ст.122 ТК РФ и ст.133 ТК РФ.

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

6.5. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. (Ст. 126 ТК РФ).

6.6. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за счёт работодателя и за счёт средств Фонда социального страхования РФ.

Увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске не допускается за исключением случаев ликвидации организации.

6.7. Работникам МКОУ «Запасноимбежская СОШ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная материальная помощь, по решению руководителя учреждения в связи со смертью супруга (супруги), или близких родственников (детей, родителей), с бракосочетанием, рождением ребенка, выходом на пенсию.

6.8. Председатель профсоюзного комитета не реже 2 раз в год проводит проверку исполнения работодателем условий коллективного договора и информирует работников на собрании трудового коллектива о результатах проверки.

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками учреждения, обучение по профессии и видам выполняемых работ и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний по охране труда педагогических работников учреждения 1 раз в год, технических работников – 1 раз в 6 месяцев.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по

трудоу договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.7. На основании результатов аттестации рабочих мест обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда.

7.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных ежегодных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.14. Документом, подтверждающим наличие у работника алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, является медицинское заключение, выдаваемое в установленном законодательством порядке. В случае подтверждения факта нахождения работника в состоянии опьянения Работодатель вправе взыскать с работника стоимость медицинского освидетельствования. В случае не подтверждения факта нахождения работника в состоянии опьянения освидетельствование осуществляется за счет Работодателя и за время прохождения медицинского освидетельствования работнику сохраняется заработная плата. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. Отказ работника от медицинского освидетельствования является дополнительным доказательством нахождения работника в состоянии опьянения.

7.1.15. Оборудовать место для отдыха работников в организации.

7.2. Работодатель вправе:

7.2.1. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. 7.2.2. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей лиц, без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. 7.2.3. Применять меры дисциплинарного воздействия к работникам, нарушившим Правила внутреннего трудового распорядка, в том числе нормы, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами.

Работник должен быть ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

7.3. Работник в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

7.4. В учреждении проводится специальная оценка труда.

«Работодатель обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях и сроки, установленные законодательством; - предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работник обязан:

- ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда;

Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту данной организации, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии с законодательством.

7.5. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.6. 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.

7.7. Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза. В трудовом коллективе должна быть выбрана добровольная инициативная группа для организации физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий, куда будут входить и члены профсоюза.

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

по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и их детей.

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

#### 7.8. Права и обязанности в области пожарной безопасности.

Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории школы необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- немедленно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.10. За нарушение работником или Работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что администрация учреждения признает профсоюзный комитет как представительный орган работников, уполномоченного на то собранием коллектива учреждения.

8.1. 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.

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 (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (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.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях 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% от заработной платы. (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

8.7. 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 пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению стимулирующих выплат работникам, аттестации заместителей директора, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10-15% от его должностного оклада.

8.11. Работодатель перечисляет средства в профсоюзную организацию дважды в год на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу согласно плана профкома (ст. 377) и иную другую работу на условиях установленных ФЗ и коллективным договором.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, в т.ч. размера надбавок и доплат работникам школы (ст. 135 ТК РФ);



- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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 форм 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).

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

9. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в

санаторно-курортном лечении.

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

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

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, комиссии по установлению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, на соответствие занятой должности, охране труда и других структур по управлению учреждением.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.16. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, длительное лечение, трудное материальное положение.

9.17. Принимать участие в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы учреждения совместно с добровольно - инициативной группой коллектива.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель текст коллективного договора доводит до сведения работников учреждения в течении 3-х дней, направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду на территории Партизанского района.

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

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

10.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

**Примечание.** При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам

**ЗАВЕРИТЕЛЬНАЯ НАДПИСЬ**

В настоящем деле пронумеровано 19

Г.В. Сорокина \_\_\_\_\_ листов

Должность директор

Подпись: Г.В. Сорокина Т.Н.

Дата 14» июля 2017г.

