

От работодателя:

Директор МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа №6  
с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
\_\_\_\_\_ В.А. Ткач  
«18» января 2016 г.

От работников:

Председатель первичной организации  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №6 с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
\_\_\_\_\_ Е.А. Щербатых  
«18» января 2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работниками и работодателем  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №6  
с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым,  
на период с 01 февраля 2016 года по 31 января 2019 года

Утвержден на  
Общем собрании трудового коллектива  
МОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №6 с углубленным изучением  
отдельных предметов», г. Надым,  
11 января 2016 года

Дата вступления в силу  
коллективного договора – 01 февраля 2016 г.

Администрация  
муниципального образования  
Надымский район  
Коллективный договор  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 5 от 02.02.2016г.  
Начальник управления по труду,  
охране труда и трудовым ресурсам  
\_\_\_\_\_ 16.В.Мокшалева

г. Надым  
2016

## СОДЕРЖАНИЕ

		Стр.
Раздел 1.	Общие положения .....	3
Раздел 2.	Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
Раздел 3.	Оплата и нормирование труда .....	7
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха.....	10
Раздел 5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	13
Раздел 6.	Охрана труда и здоровья.....	14
Раздел 7.	Социальные льготы и гарантии.....	15
Раздел 8.	Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза .....	18
Раздел 9.	Контроль за выполнением Коллективного договора .....	19
Раздел 10.	Заключительные положения .....	20

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, и заключаемым между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – **Учреждение**) и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (далее – **Работники**), представленные Первичной профсоюзной организацией (далее – **Профсоюзный комитет**) в лице председателя Первичной профсоюзной организации Щербатых Елены Александровны, правами наделена решением Общего собрания трудового коллектива (Протокол от 18.01.2016 №5);

- работодатель в лице директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, Ткача Валерия Анатольевича (далее – **Работодатель**), действующего на основании Устава МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым, утвержденного Приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район от 12.08.2015 №639.

1.4. Профсоюзная организация выступает полномочным представителем работников МОУ СОШ №6 г. Надыма при разработке и заключении Коллективного договора, соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников (см. Отраслевое соглашение №1 между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива.

1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Работодатель:

- доводит текст Коллективного договора до сведения всех Работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания;

- доводит текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу работников при заключении Трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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, которые оформляются отдельным протоколом. Принятые изменения не должны ухудшать или вступать в противоречие с ранее утвержденными.

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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также органами по труду.

1.15. Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования, предусмотренные ТК РФ, ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями и дополнениями), ЛНА МОУ «Положение о порядке организации работ по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым» и «Положение о порядке и обеспечении безопасности персональных данных в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым», введенных в действие приказом по МОУ от 16.11.2015 №318.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.02.2016.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения между Работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и настоящим Договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между Работником и Работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику под роспись, другой хранится в Учреждении.

2.4. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, компенсации и другие условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.5. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст.59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение 1** к Коллективному договору) и другими локальными

нормативными актами Учреждения.

2.7. Работодатель обеспечивает полную занятость Работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) Работника, Работодатель обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.

2.8. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.9. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные (основные по должности и дополнительные) обязанности, определенные нормативными документами.

2.10. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.11. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст.72 ТК РФ) Работника. Об изменениях существующих условий Работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст.72 ТК РФ).

2.12. Перевод на другую работу без согласия Работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72.1 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.13. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом Работодателя за две недели (ст.80 ТК РФ). В день увольнения Работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

2.14. Работодатель, применяя право временного перевода Работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.15. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования осуществляется в соответствии с требованиями ст.82, 178-181, 371 ТК РФ.

2.16. При сокращении численности или штата Работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно Руководством Учреждения и выборным профсоюзным органом Учреждения.

2.17. Трудовой договор, может быть, расторгнут Работодателем в случаях (ст.81 ТК РФ):

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник

должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.18. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст.336 ТК РФ.

2.19. При расторжении Трудового договора в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи). Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника (ст.80 ТК РФ).

2.20. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст.179 ТК РФ:

- лица пред пенсионного возраста (2 года до пенсии);
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.21. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления Профсоюзного комитета школы.

2.22. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии со ст.82 и 373 ТК РФ (с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа) в случаях, предусмотренных указанными статьями.

2.23. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при

появлении вакансии.

- 2.24. При увольнении по сокращению штата или численности Работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст.178 ТК РФ).
- 2.25. Руководство школы не позднее апреля текущего учебного года знакомит Профсоюзный комитет со штатным расписанием, списком имеющих вакансии, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Профсоюзным комитетом меры по трудоустройству и переквалификации работников.
- 2.26. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) (ст.261 ТК РФ).
- 2.27. Во всех случаях днем прекращения Трудового договора является последний день работы Работника.

### **Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район» (с изменениями и дополнениями), на основе Положения о фонде надбавок и доплат работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым (**приложение 2** к Коллективному договору).

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады, надбавки и доплаты педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район, утвержденным Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район» (далее – Положение об оплате труда работников).

3.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету, и перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников, и включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

3.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов 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;
- в других установленных законом случаях.

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 исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

3.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.8. Работник, не получивший заработную плату (в срок, установленный настоящим Коллективным договором) более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. (ст.142 ТК РФ).

3.9. Представитель Профсоюзного комитета принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования.

3.10. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.11. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

3.12. На основании Отраслевого соглашения №1 между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 работодатель на основании приказа по Учреждению может производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).



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

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель».

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

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

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

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, (**приложение 1** к Коллективному договору) в соответствии с ТК РФ, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени педагогических работников» от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 №36204). Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников – 40 часов в неделю.

4.3. Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст.95 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4.5. 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), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40, 35 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

4.7. Учебное время учителя в школе определяется расписанием учебных занятий. Расписание учебных занятий составляется и утверждается директором школы по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической

целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Педагогические работники должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала своих учебных занятий по расписанию.

4.8. Стороны договорились, что количество «окон» в расписании учителя не должно превышать более 2 (двух) в течение рабочего дня. Часы, свободные от учебных занятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с Профсоюзным комитетом и вывешивается на видном месте.

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

4.11. Продолжительность рабочего дня для штатного обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц (ст.103 ТК РФ) и утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.13. Педагогическому работнику, имеющему нагрузку менее 18 часов, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день (методический день) для самообразования, работы с методической литературой. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в том числе методических, в которых он был бы задействован.

4.14. Педагогическим Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст.282 ТК РФ, постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу Работодателя и по согласованию с Профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

4.16. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

4.17. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет.

4.18. 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, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, обязанностями, допускается только по письменному распоряжению и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

4.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

4.23. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

4.24. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу в условиях Крайнего Севера составляет 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ).

4.25. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска педагогическим работникам за работу в условиях Крайнего Севера составляет 24 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) установить работникам по следующим должностям:

- заместитель директора по АХР – 10 календарных дней;
- заведующий библиотекой – 7 календарных дней;
- библиотекарь – 7 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 7 календарных дней;
- секретарь руководителя – 5 календарных дней;
- специалист по кадрам – 5 календарных дней;
- документовед – 5 календарных дней;
- диспетчер образовательного учреждения – 5 календарных дней;
- лаборант – 4 календарных дня;
- инженер-электроник – 3 календарных дня.

4.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

4.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

4.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.30. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

4.31. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы по их письменному заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке (Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком на один год, утвержденное приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 №3570).

4.33. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

## **Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5.1. В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестация педагогических работников проводится на основании приказа Министерства образования и науки РФ №276 от 07.04.2014 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Для проведения аттестации, с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.3. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.4. В соответствии с требованиями ФГОС работодатель обязуется повышать уровень квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года в объеме не менее 108 часов.

5.5. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения

квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.6. При направлении работников в командировку за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ.

5.7. Работодатель предоставляет 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.173-177 ТК РФ.

5.8. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательного учреждения в данных специалистах.

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда и производственной санитарии (**приложение 3** к Коллективному договору), а также создается комиссия по охране труда, в состав которой входит председатель Профсоюзного комитета МОУ СОШ №6 г. Надыма.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение в Учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний Работников Учреждения по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ) совместно с Профсоюзным комитетом, обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

6.7. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Работодатель оказывает 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.

6.9. Работодатель обеспечивает 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.

6.10. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ведет учет и анализ производственного травматизма. Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий труда в Учреждении.

6.11. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.12. Профсоюзный комитет обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, решает вопросы обеспечения членов профсоюза санаторно-курортными путевками.

6.13. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда осуществляется руководством Учреждения совместно с Профсоюзным комитетом.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих требованиям валеологии.

7.2. Посещение учебных и внеурочных занятий руководством Учреждения без предупреждения возможно при особых непредвиденных обстоятельствах.

7.3. Педагогическим работникам, нуждающимся в длительном лечении, установить базовый оклад – 5500 рублей, утверждено Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район»

7.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, на другую, нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

7.5. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе руководство Учреждения поощряет Работников. Поощрение применяется по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения, объявляется в приказе по Учреждению, доводится до сведения коллектива.

7.6. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Стороны договорились о совместном выдвижении Работников Учреждения на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ.

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом Учреждения запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству Профсоюзной организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный Работник.

7.8. Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые права Работников, рассматриваются и применяются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет и предоставляет возможность защитить интересы Работников.

Стороны договорились, что работодатель:

7.9. Ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

7.10. Обеспечивает полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФР и Федерации Независимых Профсоюзов РФ от 02.12.1996 №ВБ-08-11/8700-ИН, №101-218 «О совместных действиях по реализации Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»).

7.11. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.12. В пределах своей компетенции, в соответствии со ст.313-327 ТК РФ и на основании Постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 20.12.2013 №846 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования Надымский район, и (или) бюджета муниципального образования город Надым» предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, работающих по основному месту работы в районах Крайнего Севера, в том числе:

- работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом;

- работнику один раз в два года оплачивать стоимость проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси);

- оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов;

- время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно один раз в два года, по желанию работника, не засчитывать работнику в дни отпуска и определять по тому виду транспорта, которым работник воспользовался для проезда к месту отдыха и обратно. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включать в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот;

- оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно производится по кратчайшему пути и наименьшей стоимости, исходя из транспортной схемы, существующей в данной местности.

- наряду с оплатой проезда самого работника один раз в два года оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска (каникул, отдыха) и обратно и провоза багажа весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом



транспорта нормы бесплатного провоза багажа) неработающим членам его семьи.

- К неработающим членам семьи относятся:

- фактически проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа супруг (супруга) (за исключением лиц, являющихся неработающими пенсионерами, получающими трудовые пенсии по старости или инвалидности);

- несовершеннолетние дети, дети, по отношению к которым работник является опекуном или попечителем, а также совершеннолетние члены семьи – неработающие инвалиды с детства I и II групп инвалидности, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности;

- дети, не достигшие возраста 23 лет и не вступившие в законный брак, осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения.

7.13. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.14. Работникам муниципальных образовательных организаций, удостоенным почётных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, соответствующих профилю выполняемой работы или имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размерах, установленных Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014 №210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район» (с изменениями и дополнениями).

7.15. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в государственные образовательные организации автономного округа и (или) муниципальные образовательные организации в автономном округе на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), выплачивается: единовременное пособие молодым специалистам (далее - единовременное пособие); в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам (далее - ежемесячное пособие) в соответствии с ТК РФ и Положением о порядке и условиях социальной поддержки молодых специалистов в Ямало-Ненецком автономном округе профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования (утв. Постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25.12.2015 №1302-П «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»

7.16. Работникам, местом основной работы которых являются государственные образовательные организации автономного округа, расположенные на территории автономного округа, муниципальные образовательные организации в автономном округе, организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственные исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, выплачивается единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа (ст.21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в ЯНАО»).

7.17. Лицам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, выплачивается ежемесячное пособие в размере, и на условиях установлено Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 09.11.2004 №74-ЗАО «О ежемесячном пособии на ребенка» (с изменениями и дополнениями).

7.18. Работники Учреждения, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на получение надбавки в соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым Тарифным соглашением (иными соглашениями), Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы.

Стороны договорились:

8.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

8.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

8.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.4. Безвозмездно предоставлять в пользование профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

8.5. Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза не освобожденных работников.

8.6. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель Профсоюзного комитета и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7. Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач, не допускается.

8.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.9. Работодатель принимает решение с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

8.11. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Профсоюзным комитетом рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом 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);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат из Фонда надбавок и доплат;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ) и др. предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

#### 8.13. Обязательства профсоюзного комитета:

- Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.
- Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.
- Содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту.
- Решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей.
- Оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при чрезвычайных случаях.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.
- Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценки условий труда, охране труда и др.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду департамента экономики Администрации муниципального образования Надымский район.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании коллектива ежегодно.

9.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

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

9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного Договора.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на Общем собрании трудового коллектива МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым. Составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр направляется в Администрацию муниципального образования Надымский район, второй – в Профсоюзный комитет МОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 с углубленным изучением отдельных предметов», г. Надым.

Юридический адрес школы:

629730, ЯНАО, г. Надым, ул. Набережная им. Оруджева С.А., 55

Тел/факс (3499) 52-34-49.