



Руководитель общеобразовательного учреждения  
Сатаева И.Г. \_\_\_\_\_  
«16» февраля 2017 года

Председатель первичной профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения

Михеева Н.О. \_\_\_\_\_  
«16» февраля 2017 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Новинская школа»  
на 2017-2019 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новинская школа», протокол от 16 февраля 2017 года №1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в промышленно-энергетическом отделе администрации Богородского муниципального района

Регистрационный № 37 от 14 марта 2017 года  
Начальник ИСО \_\_\_\_\_ /С.М.Андреев/



г.Богородск  
2017г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Новинская школа»

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Новинская школа», установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных льгот, гарантий и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Соглашением о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019г.г.

1.3. Сторонами КД являются (ст. 25 ТК РФ):

1.3.1. Работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – профкома;

1.3.2. Работодатель в лице его представителя – Сатаевой Ирины Геннадьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).

1.5. В соответствии со ст.8 ч.3 ТК РФ порядок принятия локальных нормативных актов (ЛНА) производится по согласованию с профкомом

1.6. Право и основные формы участия работников в управлении организацией производится в соответствии со ст. 52, ст. 53 ТК РФ

1.7. Действие настоящего КД распространяется на всех работников школы

1.8. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения КД, содействовать его реализации

1.9. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении выделении, преобразовании) школы КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ)

1.11. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ

1.12. При ликвидации школы КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

1.13. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ)

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

1.15. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств (с. 55 ТК РФ)

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений решаются сторонами

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо даты, указанной в КД по соглашению сторон) (ст. 43 ТК РФ) и действует до 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового КД должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и школой, возникающие на основе трудового договора, регулируются Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим КД

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником

2.3. Трудовой договор может заключаться с работником как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

2.4. Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ и другими нормативными актами

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое

2.6. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под личную его подпись с его должностными инструкциями, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), КД и другими локальными актами, действующими в ОУ

2.7. В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не имеет право требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором

2.8. Работа по совместительству, совмещение профессий (должностей) осуществляется в соответствии со ст. 60.1, ст.60.2 ТК РФ. В соответствии со ст. 66 ТК РФ сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы по желанию работника

2.9. С введением изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, ст.73, ст.162 ТК РФ)

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с согласия профкома

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 82 ТК РФ

2.12. При расторжении трудового договора выплаты выходного пособия осуществляются в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

## 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 2), устанавливается трудовым договором, КД, локальными актами (ст.135 ТК РФ)

3.2. Стороны подтверждают, что учреждение образования самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств

3.3. За образовательными учреждениями признается право распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера по согласованию с профкомом (Приложение 3)

3.4. Размер заработной платы каждого педагогического работника определяется с учетом его квалификации, показателей эффективности, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и интенсивности его труда, педагогического стажа, наличия почетных званий, государственных ведомственных наград (п. 4.1.3

соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019)

3.5. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате

3.6. В случае смерти работника заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти (ст. 141 ТК РФ)

3.7. В случае задержки заработной платы работодатель обязан издать распоряжение о начислении денежной компенсации работнику в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки. Указанная компенсация также вносится в расчетный листок

3.8. Оплата труда работников образовательных учреждений, привлекаемых к работе в выходные, праздничные, осуществляется в размере двойной часовой или дневной ставок (ст. 153 ТК РФ; гл. 4 п. 4.1.8 Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.)). По желанию работника, работавшего в выходной, праздничный ему может быть предоставлен другой день отдыха в каникулярное время. В этом случае работа в выходной, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а в день отдыха оплате не подлежит

3.9. Оплата труда педагогических и других работников школы за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул

3.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (гл.4 п.4.1.6, п. 4.1.7 Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.)

3.11. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

3.12. Производить доплату педагогическим работникам, работающим в сельской местности в размере 25 % (гл.4 п. 4.1.10 Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.).

3.13. В соответствии с п. 4.1.4 соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 выплату заработной платы работникам образовательных организаций при поступлении средств осуществлять не реже двух раз в месяц 1 и 16, 7 и 23 календарных чисел месяца.

3.14. В соответствии с п. 4.1.5 соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 выплачивать аванс за фактически отработанное время текущего месяца. В случае невозможности выплаты заработной платы в установленные сроки по тем или иным

причинам, администрация официально информирует об этом коллектив и профком образовательной организации с указанием причины.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорок часов в неделю; продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогических работников за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ст. 91 ТК РФ, гл. 5 п. 5.1. Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.)

4.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час и оплачивается как при полной выработке рабочего времени (ст. 95 ТК РФ)

4.4. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ)

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается в соответствии со ст. 113 ТК РФ, гл.5 п. 5.1. Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.

4.6. Педагогические работники пользуются правом на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время: за профсоюзную работу, за работу без больничных листов 1 день в четверть (ст. 116 ТК РФ)

4.7. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников; для консультации в учреждении здравоохранения (для работника и членов семьи) – 1 день; до 14 календарных дней в году – работающим пенсионерам по старости в соответствии со ст. 128 ТК РФ

4.8. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ)

4.9. Стороны согласились, что:

4.9.1. Привлечение работника для работы в выходные, отпускные и праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по письменному распоряжению работодателя и возмещается отгулом (1 день выхода – 1 отгул) в каникулярное время

4.9.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, Трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в КД. За нормативную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы

4.9.3. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени

4.9.4. Привлечение педагогических работников к ремонтно-хозяйственным работам возможно лишь с их письменного согласия в объеме учебной нагрузки

4.9.5. Графики ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения

нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Утверждается не позднее, чем за 2 (две) недели до окончания календарного года (п.5.1. Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.)

4.9.6. Разделение отпуска, перенос его полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника по приказу директора, в котором указываются конкретные сроки переноса отпуска (ст. 124, ст.125, ст.126 ТК РФ, гл. 5, п. 5.1. Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.)

4.9.7. Работникам, работающим по совместительству, предоставляется очередной оплачиваемый отпуск по срокам, совпадающим с очередным отпуском по месту основной работы

4.10. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительный отпуск ежегодно предоставляется лицам, осуществляющим уход за детьми (1. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери) без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

4.11. В соответствии со ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда.

## 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. В соответствии со ст. 173-177 ТК РФ работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в ОУ высшего, среднего и начального профессионального образования

5.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификации, при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается семейным (при наличии двух и более иждивенцев), если он единственный кормилец в семье и другое в соответствии со ст. 179 ТК РФ

5.3. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором в соответствии со ст. 180 ТК РФ

5.4. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров осуществляется в соответствии со ст. 181.1 ТК РФ

5.5. В соответствии со ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом

5.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ); в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ)

5.7. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (ст. 188 ТК РФ)

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять в Управление труда и социальной защиты населения Богородского муниципального района сведения для оформления льгот по оплате коммунальных услуг работникам

5.8.2. Предоставлять работникам материальную помощь в соответствии с перечнем (Приложение 5) по их личному заявлению

## 6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется (Приложение 8,9,10):

6.1.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ безопасные условия и охрану труда

6.1.2. Обеспечить в целом санитарно-гигиенические условия, световой и тепловой режим. При понижении температуры до 16 градусов производить сокращение уроков

6.1.3. Создавать условия педагогическим работникам для качественного выполнения трудовых обязанностей, обеспечивать по возможности учителей наглядными пособиями, техническими средствами

6.1.4. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

6.1.5. Своевременно выполнять мероприятия по подготовке школы к началу учебного года (ст. 219, ст.220 ТК РФ)

6.1.6. Предоставлять работникам возможность проходить регулярные медицинские осмотры за счет средств медицинского страхования. На прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для его отстранения от работы

6.1.7. Оказывать содействие в выполнении плана оздоровительно-профилактических мероприятий (Приложение 10).

## 7. Обязательства сторон по обеспечению занятости, подготовки, переподготовки и повышение квалификации кадров

7.1. Стороны пришли к соглашению (Приложение 7) в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки, переподготовки кадров для нужд школы

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности (ст. 197 ТК РФ)

7.2.2.Повышать педагогическую квалификацию не реже, чем раз в 3 (три) года в соответствии с п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

7.2.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 100% от фонда оплаты труда

7.2.4. В соответствии со ст. 168 ТК РФ работодатель обязан возместить, в случае направления в служебную командировку, работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные) в полном объеме. Также работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средний заработок

7.2.5. В соответствии со ст. 173-177 ТК РФ работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в ОУ высшего, среднего и начального профессионального образования

7.2.6. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, производится за счет фонда экономии заработной платы школы не реже, чем один раз в полгода (по согласованию с профкомом)

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

## 8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ

8.2. Администрация школы считает необходимым:

8.2.1. Способствовать деятельности профсоюзного органа и профорганизации

8.2.2. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзного органа

8.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу: информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социальным вопросам; сохранить сложившуюся практику безналичной уплаты членских профсоюзных взносов с письменного согласия членов профсоюза

8.2.4. Не препятствовать профкому, осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов

8.2.5. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом школы подлежит: режим работы всех категорий работников: распределение нагрузки, расписание занятий, установление размеров и назначение надбавок, доплат, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда; проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников

8.2.6. Для выполнения общественных обязанностей председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставляется доплата к ПКГ в размере 10 %.

8.3. Управлению образования, руководителям образовательных организаций соблюдать требования законодательства по учету мнения профсоюзного органа при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты и нормирования труда работников (гл. 4 п. 4.1.13 Соглашения о взаимодействии между администрацией Богородского муниципального района Нижегородской области, Управлением образования администрации Богородского муниципального района Нижегородской области и районной организацией профессионального союза работников образования на 2017-2019 гг.; ст. 372 ТК РФ)

8.4. Члены выборных коллегиальных органов ПО, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также на время профсоюзной учебы с сохранением должности и заработной платы в полном объеме (ст. 374 п. 3 ТК РФ)

8.5. Работодатель обеспечивает размещение информации в доступном для всех работников месте; предоставляет выборным органам ППО оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ст. 377 ТК РФ)

8.6. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка осуществляется в соответствии со ст. 190 ТК РФ

8.7. Привлечение к сверхурочной работе допускается в исключительных случаях и только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

## 9. Заключительные положения

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Осуществлять свои полномочия строго в соответствии с ТК РФ «О защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами»; Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ

9.1.2. Способствовать созданию нормального микроклимата в коллективе

9.1.3. Содействовать своевременному и качественному повышению квалификации (гл. 2 ст. 4 п. 7 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ)

9.1.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест (охрана труда)

9.1.5. Участвовать в разработке изменений, вносимых в Положение «О распределении стимулирующей части оплаты труда»

9.1.6. Осуществлять контроль за расходованием фонда оплаты труда

9.1.7. Осуществлять контроль за проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы



- 9.1.8. Принимать меры по фактам нарушения порядка системы оплаты труда
- 9.1.9. Проводить анализ жилищно-бытовых условий работающих; оказывать помощь в получении субсидий на строительство и приобретение жилья (ст. 4 п. 9.1, п. 9.3 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ)
- 9.1.10. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 370 ТК РФ)
- 9.1.11. Принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагает меры по социальной поддержке работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате сокращения численности, реорганизации или ликвидации организации системы образования, в том числе по повышению квалификации и переподготовки работников (ст. 4 п. 9.4 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ)
- 9.1.12. Представлять интересы работников в социальном партнерстве (ст. 4 п. 2 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ)
- 9.1.13. Добиваться выделения путевок на отдых в оздоровительных лагерях для членов профсоюза и их детей на льготных условиях
- 9.1.14. Организовывать оздоровительно-профилактические, культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей (ст.4, п. 9.14 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ)
- 9.1.15. Обеспечить стабильность работы коллектива на срок действия КД при выполнении администрацией всех его положений (ст.4, п. 9.10 Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ, ст. 370 ТК РФ)
- 9.1.16. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования
- 9.2. Стороны договорились, что:
- 9.2.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
- 9.2.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора
- 9.2.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год
- 9.2.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением
- 9.2.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь к возникновению конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки
- 9.2.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством
- 9.2.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания
- 9.2.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 (пять) месяцев до окончания срока действия данного договора.
10. Перечень приложений к коллективному договору
- 10.1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
- 10.2. Положение об оплате труда работников учреждения
- 10.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
- 10.4. Положение о компенсационных выплатах
- 10.5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры
- 10.6. Форма расчетного листа
- 10.7. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей
- 10.8. Соглашение по охране труда

10.9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами

10.10. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива  
18 февраля 2017 года

#### Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры

Члены Профсоюза имеют право в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Устава Профсоюза получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых соответствующим выборным коллегиальным профсоюзным органом с учетом профсоюзного стажа

Материальная помощь может быть оказана членам профорганизации в следующих случаях:

1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) в размере, установленном на Президиуме районной организации по каждому отдельному случаю.

2. На погребение сотрудника, члена профсоюза, материальная помощь выдается председателю профкома первичной организации - в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) руб.

3. В связи с похоронами (родители, супруг(а), дети) – 1500 (одна тысяча пятьсот) руб.

4. При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения; в размере 3000 (три тысячи) руб.

5. В связи с хищением имущества (кражи, грабежи и др.) – в размере 2000 (две тысячи) рублей;

6. В связи с повреждением или уничтожением имущества – 5000 (пять тысяч) рублей;

7. В связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин, и каждое последующие 10-летие) в размере 1000 (одна тысяча) рублей;

8. В связи с приобретением путевки на санаторно-курортное учреждение, расположенное на территории РФ, сроком пребывания от 10 дней - 1000 (одна тысяча) рублей;

9. В связи с прохождением стационарного лечения в учреждениях здравоохранения в размере 500 (пятьсот) рублей.

За активное участие в жизни и деятельности районной организации профсоюза, в размерах устанавливаемых на заседании Президиума районной организации профсоюза.

10. В связи с вступлением в брак – 1000 (одна тысяча) руб.

11. В связи с рождением ребенка – 1000 (одна тысяча) руб.

Размер материальной помощи устанавливается и выдается в пределах сметы расходов, в зависимости от объема поступивших денежных средств (членских профсоюзных взносов).

Для принятия положительного решения об оказании материальной помощи и ее размере учитываются следующие критерии:

- профсоюзный стаж работника в профорганизации;
- частота обращений по вопросам предоставления материальной помощи;
- активное участие в деятельности профорганизации.

Материальная помощь не должна носить регулярный характер.