

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Полозовская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Полозовская средняя школа»)

617098, Пермский край, Большесосновский район, с.Полозово, ул. Центральная, 11

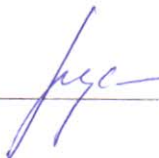
ОГРН 1025902375597  
ИНН 5932005074  
телефон +7 (342) 57-2-53-10  
электронная почта [polozovo@bk.ru](mailto:polozovo@bk.ru)  
количество работников 58  
количество членов Профсоюза 29  
охват профсоюзным членством 50%

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## на 2019 – 2022 годы

От работников:

Председатель ППО  
МБОУ «Полозовская средняя школа»

 / Т.В. Русанова

«03 июля» 2019 г.

От работодателя:

Директор  
МБОУ «Полозовская средняя школа»

 / Л.В. Росоха



2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № от «» 20 г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

с. Полозово  
2019 г.

Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края
<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН</b>
№ 398 - 06 - август 2019 г.
Подпись 

## Содержание

№ п/п	Наименование раздела	Страницы
1.	Общие положения.	3
2.	Обеспечение жизнедеятельности учреждения	6
3.	Участие работников в управлении учреждением.	7
4.	Прием на работу. Трудовой договор.	8
5.	Рабочее время.	8
6.	Время отдыха.	9
7.	Оплата и нормирование труда (тарифное соглашение).	11
8.	Охрана труда работников.	13
9.	Охрана труда работников и их семей.	15
10.	Занятость. Работа с персоналом.	15
11.	Культурное обслуживание работников и членов их семей.	17
12.	Социальные льготы и гарантии работникам, членам их семей, неработающим пенсионерам, вышедших на пенсию из учреждения.	18
13.	Гарантии деятельности профсоюзной организации на учреждения.	18
14.	Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.	21
15.	Заключительные положения.	21

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем МБОУ «Полозовская средняя школа»(далее – учреждение)в лице директора - Росоха Ларисы Владимировныи работниками в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Русановой Татьяны Васильевны, представляющей интересы работников.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор(КД) заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Предметом настоящего коллективного договора является как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальным и жилищно-бытовым обслуживании в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учётом финансово-экономического положения учреждения, (ст. 41 ТК РФ)

Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1 Цели коллективного договора:

Целью коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнёрства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы учреждения, согласование социально-экономических и трудовых интересов работников.

### 1.2 Стороны коллективного договора: (ст. 29, 33 ТК РФ)

Сторонами социального партнёрства являются работники учреждения в лице первичной профсоюзной организации и работодатель в лице руководителя учреждения.

### 1.3 Основные принципы взаимоотношений сторон КД:

Стороны КД являются социальными партнёрами и обязуются сотрудничать на следующих условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон.

#### 1.4 Обязательства сторон

Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет учреждения полномочным представителем всех работников и осуществлять свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с ТК РФ (ст.43 и ст.377 ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими ФЗ, иными нормативными правовыми актами и настоящим КД;
- обеспечивать участие выборного профсоюзного органа в управлении учреждением в соответствии со ст. 53 ТК РФ;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется в учреждении установленном законами порядке, условия КД, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату установленные сроки;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов социальных программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны гигиены труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;
- не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, всемерно содействовать ее работе (гл. 58 ТК РФ);
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающие права и деятельность профсоюзного комитета, определённые его Уставом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом и Законом РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в решении задач, направленных на развитие учреждения, повышение жизненного уровня работающих и неработающих пенсионеров по старости;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное качественное выполнение трудовых обязанностей;
- своевременно, совместно с работодателем, предотвращать конфликтные ситуации в коллективе путём переговоров и достижения компромиссных решений;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего КД, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить свои предложения для улучшения деятельности учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

#### 1.5 Сфера действия КД (ст. 43 ТК РФ):

Настоящий КД распространяется:

- на всех работников учреждения;
- в части специально оговорённых пунктов - на членов профсоюза, членов их семей, пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения;
- мероприятия и льготы, осуществляющиеся за счёт средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза;

Работники, не являющиеся членами профсоюза, на которых распространяется действие КД, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений при условии, что они ежемесячно перечисляют на расчётный счёт профкома денежные средства в размере 1% от зарплаты в течение всего срока действия КД. Для этого работники - не члены профсоюза обязаны в двухнедельный срок подать письменное заявление в бухгалтерию об удержании из зарплаты взносов (ст. 30, ст.377 ТК РФ).

#### 1.6 Срок действия КД (ст. 43 ТК РФ)

КД вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет своё действие в течение трёх лет, также в случаях, указанных в ст. 43 п.4, 5, 6, 7, 8 ТК РФ.

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

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

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

#### 1.10 Доведение текста КД до работников учреждения:

Работодатель обязуется довести текст КД до работников, вывесив его во всех структурных подразделениях учреждения. КД со всеми приложениями находится у руководителя, в профкоме и бухгалтерии учреждения.

#### 1.11 Контроль за выполнением КД (ст. 51 ТК РФ)

Контроль за выполнением КД осуществляется обеими сторонами, подписавшими его:

- через проведение совместных совещаний представителей работодателя и профкома;
- через проведение собраний по итогам полугодия и года.

#### 1.12 Изменения и дополнения КД (ст. 44 ТК РФ)

По взаимному согласию сторон в течение срока действия КД в него могут быть внесены изменения и дополнения, при этом вносимые изменения не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим КД.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны признают, что выполнение обязательств КД в полном объёме возможно только совместными усилиями.

2.1 Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

2.1.1 Создавать условия для эффективной деятельности работников, повышения их квалификации.

2.1.2 Своевременно информировать профком, трудовой коллектив работников обо всех распоряжениях и постановлениях администрации района, управления образования и других органов, касающихся социально-экономического развития учреждения.

2.1.3 Выполняя условия трудового договора, Работодатель учреждения не вправе требовать от работников работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.4 Не позднее 31 мая текущего года представлять трудовому коллективу список должностных единиц штатного расписания, список имеющихся вакансий и предварительное комплектование на следующий учебный год.

2.1.5 Своевременно уведомлять профсоюзный комитет об изменении структуры управления деятельностью учреждения, список должностных единиц штатного расписания.

2.1.6 Сохранять объем учебной нагрузки и процентные надбавки на протяжении учебного года - 18 часов. Изменения возможны только с письменного согласия работника.

2.1.7 С целью расширения гласности и привлечения работников к управлению работодатель обязуется выступать на собраниях трудового коллектива по вопросам педагогической, кадровой, финансовой и хозяйственной деятельности. Регулярно обсуждать перспективы и планы методического обеспечения образовательного процесса.

2.2 Профсоюзная организация:

2.2.1 Содействует повышению эффективности деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2.2.2 Способствует созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению трудовой дисциплины.

2.2.3 С целью предотвращения трудовых конфликтов выявляет назревающую ситуацию, причины её возникновения и совместно с работодателем решает вопросы по разрешению путём переговоров и достижения компромиссных соглашений.

2.3 Профсоюзный комитет:

2.3.1 Организует экономическую учёбу профактива, проводит разъяснительную работу, организует профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности учреждения и его подразделений.

2.3.2 Выдвигает кандидатуры работников для присвоения Почётных званий награждения Почётными грамотами, ценными подарками, применять другие меры материального стимулирования.

2.3.3 Проводит разъяснительную и организационную работу по повышению профессионализма, соблюдению требований по охране труда.

2.4 Обязательства работников учреждения (ст. 21 ТК РФ)

2.4.1 Качественно и в срок выполнять должностные обязанности в соответствии с заключённым трудовым договором.

2.4.2 Повышать профессионализм, производительность труда.

2.4.3 Соблюдать правила техники безопасности, инструкции по охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты.

2.4.4 Содержать своё рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, принимать меры по экономии сырья, материалов, электроэнергии и т.п.

2.4.5 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и производственную дисциплину.

### **3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

Стороны договорились о том, что помимо форм участия работников в управлении учреждением указанных в ст.53 ТК РФ определить следующие дополнительные формы:

- проведение общих и профсоюзных собраний;
- участие в смотрах на звание «Лучший по профессии», конкурсах профессионального мастерства;
- организация различных видов соревнований.

### **4. ПРИЕМ НА РАБОТУ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

4.1 Заключение трудового договора (ст. 56, 57, 67 ТК РФ)

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью учреждения, один из них передаётся работнику.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

4.2 Об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приёме на работу (ст. 68 ТК РФ).

4.2.1 При приёме на работу работодатель обязуется ознакомить работника под подпись с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2.2 При заключении трудового договора работнику - члену профсоюза по его просьбе может быть оказана консультация представителем профкома по процедуре и условиям трудового договора.

4.3 Об условиях трудового договора (ст. 9, 57 ТК РФ)

Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, КД, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Изменение условий трудового договора возможно только по согласованию сторон в письменной форме. О возможных изменениях в условиях труда работник должен быть извещён не позднее, чем за два месяца. Работник - член профсоюза может обратиться в профком по поводу обоснованности изменений трудового договора.

4.4 Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям (ст.81 ТК РФ) указанным в пункте 2 «сокращения численности или штата работников организации», подпункте б) пункта 3 «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, пункте 5 «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст.81 ТК РФ), производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса.

4.5 О праве профкома контролировать соблюдение трудовых договоров работников - членов профсоюза

Стороны согласились, что профком имеет право без письменного согласия знакомиться с содержанием трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним работников - членов профсоюза.

В случае выявления нарушений трудового договора, трудового законодательства профком направляет работодателю требование об устранении нарушений.

4.6 Изменение трудового договора

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Работник - член профсоюза может обратиться в профком по поводу обоснованности и законности изменений трудового договора.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1 Режим рабочего времени (ст. 100,190 ТК РФ)

5.1.1 Режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к КД);

5.1.2 Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю для мужчин;

5.1.3 Для женщин устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.1.4 Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.1.5 Для работников учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота, воскресенье).

5.2 Суммированный учёт рабочего времени (ст.104 ТК РФ)

5.2.1 При организации работы смен (непрерывное производство) составляются графики сменности, предусматривающие регулярные выходные дни. Графики утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

5.2.2 В подразделениях, где не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается суммированный учёт рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учётный период считать год.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.3 Привлечение работника к дежурству, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

5.3.1 Работодатель может в исключительных случаях с личного письменного согласия работника привлекать его к дежурствам после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, учитывая время работы в таблице учёта рабочего времени.

5.4 Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)

Стороны пришли к соглашению о допустимости разделения рабочего дня на части водителям автобуса, младшим воспитателям, дворникам, уборщицам служебных



помещений, поварам. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5 Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ), работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)

5.5.1 Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов утра.

5.5.2 Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам с письменного согласия работника.

Привлечение к сверхурочным работам помимо случаев (ч.2 ст.99 ТК РФ) производится с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.5.3 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.6 О ненормированном рабочем дне (ст. 101 ТК РФ)

В учреждении работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 2 КД)

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ)

6.1.1 Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к КД), трудовым договором.

6.2 Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.115, 123 ТК РФ)

6.2.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- педагогическим работникам детского сада, педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования - 42 календарных дня;
- остальным работникам согласно - 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.2.2 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждёнными работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.2.3 По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

6.2.4 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.2.5 Стороны договорились не заменять отпуск денежной компенсацией следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- несовершеннолетним;
- длительно и часто болеющим (более 2-х месяцев в году);
- лицам предпенсионного возраста (за год до пенсии);
- инвалидам.

6.2.6 Матерям-одиночкам основной отпуск предоставляется в удобное для них время.

6.2.7 Досрочный отзыв из отпуска допускается с письменного согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска:

- женщин перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетних;
- работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работников, усыновивших ребёнка в возрасте до 3-х месяцев.

6.2.8 До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетним;
- работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до 3-х месяцев.

6.2.9 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года на основании графика в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.3 Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ)

6.3.1 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается:

- время обучения на курсах по подготовке и переподготовке кадров;
- свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- время для сдачи вступительных экзаменов.
- В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.4 О дополнительных оплачиваемых отпусках (ст. 117 ТК РФ, ст. 101, 119 ТК РФ)

6.4.1 Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за работу во вредных и тяжёлых условиях труда в соответствии со списком должностей и профессий с вредными и тяжёлыми условиями труда, которым даётся право на дополнительный отпуск или в соответствии с картой специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

6.4.2 Конкретные должности, профессии и продолжительность дополнительных отпусков указаны в Приложении № 3 к КД.

6.4.3 Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за ненормированный рабочий день (Приложение № 2 к КД).

Стороны договорились устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска в учреждении работникам:

- за непрерывный стаж работы в данном учреждении (10 и более лет - 3 дня, 5-10 лет - 2 дня, 3-5 лет - 1 день);
- за работу без больничного листа в течение рабочего года - 3 дня (использовать эти дни в течение учебного года в каникулярное время);
- председателю профкома - 2 дня;
- членам профкома - 1 день;
- работникам предоставить оплачиваемый день за организацию, проведение и участие в мероприятиях, организованных профсоюзом и учреждением в каникулярное время.

6.4.4 Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по личному заявлению имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- со своей свадьбой или свадьбой своих (приемных, опекаемых) детей - 2 дня;
- проходами в армию - 2 дня;
- рождением ребёнка - 1 день; ✓
- смертью близких лиц, родственников - 3 дня.

6.5 Дополнительные отпуска (ст. 128 ТК РФ):

6.5.1 Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- со своей свадьбой или свадьбой своих (приемных, опекаемых) детей - 3 дня;
- рождением ребёнка - 2 дня (отцу);
- смертью близких лиц, родственников - 3 дня;
- работницам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, до 2-х недель;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

Педагогические работники учреждения, проработавшие в нем 10 лет имеют право на длительный отпуск без содержания с сохранением рабочего места сроком до одного года в следующих случаях:

- работа над новой образовательной или связанной с образовательным процессом программой;
- реабилитация после тяжёлой болезни;
- по семейным обстоятельствам
- и другие случаи.

6.5.2 Указанные отпуска могут суммироваться к ежегодным отпускам или предоставляться отдельно. Компенсация за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

6.5.3 Стороны пришли к соглашению, что работникам учреждения, совмещающим учёбу по специальности в высших учебных заведениях с работой и успешно обучающимся, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для зачётов, экзаменов, курсовых работ, подготовки и защиты дипломных проектов в соответствии со справками - вызовами учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию, с сохранением заработной платы.

6.5.4 Администрация учреждения не имеет права отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы без его письменного согласия.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Заработная плата

7.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

7.1.2 Положение об оплате труда и Положение о премировании работников учреждения разрабатывается и утверждается работодателем по согласованию с профкомом. (Приложение №5 к КД).

7.1.3 Заработная плата работников состоит из сумм оплаты труда в денежной форме за отработанное и оплачиваемое неотработанное время, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, стимулирующих доплат и надбавок, премий, единовременных поощрительных выплат.

Работодатель обязан при приёме на работу работников знакомить их под роспись с условиями оплаты труда в учреждении.

7.1.4 Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату в сроки, установленные трудовым договором.

7.1.5 За работу учителя во время походов, экскурсий и других мероприятий проводимых в учебное время, считать оплачиваемым рабочим временем и предоставлять дополнительное время отдыха (отгулы) во время каникул, согласно отработанному времени.

7.1.6 Оплата труда рабочих учреждения производится на основе разрядов тарифных ставок.

7.1.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.2 Минимальный размер оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)

7.2.1 Минимальный размер оплаты труда определен в размере не ниже прожиточного минимума.

7.2.2 Работодатель обязуется обеспечивать выплату минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени, в соответствии с установленными нормами труда.

7.3 Система оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)

7.3.1 Оплата труда руководителей учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и служащих состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3.2 Учитель имеет право на гарантированную ставку (18 часов). Нагрузка может быть установлена больше или меньше ставки только с согласия работника в письменной форме. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

7.3.3 Работодатель учреждения обязуется сохранить объем учебной нагрузки и процентные надбавки на протяжении учебного года, согласно тарификации.

7.3.4 Работнику за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в своё рабочее время, устанавливается доплата не ниже 30% от тарифной ставки, временно отсутствующего работника.

7.3.5 Работодатель:

- выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на коммунальные услуги в размере, установленном нормативными документами Пермского края и после подачи необходимых документов в бухгалтерию учреждения;
- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;
- поощряет работников за добросовестный труд;
- оплачивает время вынужденного простоя не по вине работника в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.4 Выплата заработной платы (ст. 136 ТК РФ)

7.4.1 Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в кассе учреждения или путем перечисления заработка на банковский счет работника.

Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца (зарплата за первую половину месяца) и 12 число следующего месяца (зарплата за вторую половину месяца)

Не позднее дня выплаты заработной платы работнику под подпись вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.4.2 В случае допущения задолженности по заработной плате на срок, более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты ему задержанной суммы.

7.4.3 В случае задержки заработной платы в учреждении в первую очередь она выдаётся:

- работникам, имеющим 3-х и более детей до 18 лет и 2-х и более детей при одном родителе;
- матерям-одиночкам, имеющим ребёнка в возрасте до 18 лет, в том числе отцу, воспитывающего ребёнка без матери;
- одному из двух и более членов одной семьи, работающей в учреждении.

7.5 Исчисление средней заработной платы (ст. 139 ТК РФ)

Исчисление среднего заработка работникам производить по всем основаниям в соответствии со ст. 139 ТК РФ и нормативными актами Правительства по данному вопросу.

7.6 Нормирование труда (ст. 159-163 ТК РФ)

7.6.1 Работодатель устанавливает нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания) в соответствии с типовыми нормами труда по согласованию с профкомом.

7.6.2 Изменения форм организации труда и введение новых условий оплаты труда, введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем только по согласованию с профкомом после реализации организационно-технических мероприятий, улучшения обеспечения материалами, оборудованием, изменения условий труда (для технического персонала) (ст. 162 ТК РФ).

7.6.3 О введении новых норм труда работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие (ст. 162 ТК РФ).

7.6.4 Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК РФ).

7.7 Гарантийные выплаты

7.7.1 Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ).

7.7.2 Работникам, успешно обучающимся в высших и средних заведениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляет гарантии и компенсации согласно ст. 173, 174 ТК РФ.

7.8 Общественный контроль по вопросам заработной платы

7.8.1 Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и положений КД по вопросам зарплаты осуществляется профсоюзным комитетом.

7.8.2 Работодатель обязуется предоставлять всю необходимую информацию для осуществления полномочий профсоюза согласно статье 370 ТК РФ.

7.9 Профсоюзный комитет обязуется:

- добиваться применения методов объективной оценки труда работников независимо от их пола;
- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, нормирования труда;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- по просьбе членов профсоюза защищать права работников, предусмотренных законодательством о труде.

## 8. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что жизнь и здоровье работников является одним из приоритетных направлений их деятельности. Стороны обязуются заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями ТК РФ, Закона «О охране труда», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1 О службе охраны труда в учреждении (ст. 217 ТК РФ)

8.1.1 В целях организации работы по охране труда в учреждении создаётся служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

8.1.2 Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создаёт совместный комитет (комиссию) по охране труда в количестве по два человека от каждой стороны (приложение №6 к КД).

8.1.3 Работодатель организует обучение уполномоченных, членов комиссии по охране труда, обеспечивает их нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.1.4 Работодатель совместно с профкомом определяет перечень профессий и должностей с вредными и тяжёлыми условиями труда, ненормированным рабочим днём для которых устанавливаются дополнительные льготы.

8.1.5 Работодатель организует инструктаж работников по охране труда, обучению безопасным приёмам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.6 Ежегодно в учреждении разрабатывается план мероприятий по охране труда предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.1.7 Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

8.2 О средствах индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)

Работодатель обеспечивает работников в полном объёме спецодеждой, спец обувью другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативными актами нормами (Приложение №7 к КД).

8.3 О медицинских осмотрах

Работодатель организует проведение периодических медицинских осмотров работников учреждения за счет средств учреждения.

8.4 О льготах и компенсациях работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 92, 94, 222, 146, 147 ТК РФ)

8.4.1 Для работников, занятых на работах с вредными и опасными тяжёлыми условиями труда, устанавливаются следующие льготы:

- дополнительный отпуск за вредные, опасные и тяжёлые условия труда по Перечню профессий и должностей (Приложение №3 к КД)
- доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (Приложение №4).

8.4.2 Работникам, которые работают более 50% рабочего времени за дисплеями производится доплата в размере 12% от тарифной ставки.

8.4.3 Работникам учреждения выплачивается районный коэффициент 15%.

8.4.4. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

8.5.1 Работодатель обеспечивает для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу и проводит вводный и первичный инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам труда, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5.2 Работодатель обеспечивает обучение работников с вредными или опасными условиями труда безопасным методам и приёмам на работе со стажировкой на рабочем месте, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

#### 8.5 Расследование несчастных случаев (ст. 229 - 231 ТК РФ)

Расследование несчастных случаев производится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профкома.

#### 8.6 О страховании работников

Работодатель производит обязательное, за счёт средств учреждения, медицинское страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

#### 8.7 Профсоюзный комитет обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по охране труда
- организовывать профсоюзный контроль над состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда;
- оказывать работникам, получившим травму на производстве помощь в оформлении материалов расследования и документов для решения вопроса по возмещению причинённого вреда;
- рассматривать на заседаниях профкома или комиссиях вопросы выполнения Соглашения по охране труда, мероприятий КД и информировать работников о результатах;
- рассматривать обращение членов профсоюза по вопросам охраны труда в 5-дневный срок, информировать о результатах;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

#### 8.8 Производственный быт и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения (ст. 223 ТК РФ).

Работодатель обязуется оснастить все подразделения аптечками оказания первой медицинской помощи.

#### 8.10 Об условиях труда женщин и молодёжи (ст. 253,254 ТК РФ)

Работодатель берет на себя обязательство соблюдать гарантии по организации труда и предоставления льгот женщинам и молодёжи:

- не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- женщин, имеющих детей до 7 лет, детей-инвалидов привлекать к сверхурочным работам только с их согласия;
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- работникам моложе 18 лет устанавливать сокращённую рабочую неделю;
- не привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работе в выходные дни;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

### 9. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

#### 9.1 О перечислении взносов во внебюджетные фонды и оплата листов нетрудоспособности (больничных листов).

Работодатель обязуется перечислять страховые взносы в соответствии с установленными нормами в фонды: социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, производить оплату первых трех дней временной нетрудоспособности работникам в соответствии с действующим законодательством.

#### 9.2 О выделении путёвок

Путёвки на санаторно-курортное лечение выделяются работникам на основании личного заявления при наличии медицинских показаний.

### 10. ЗАНЯТОСТЬ. РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ (ст.82,196ТК РФ)

Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

10.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.2 Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

10.3 Сокращение осуществляется лишь тогда, когда Работодателем предприняты все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри предприятия на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, профессий, проведение сверхурочных работ работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению работников перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждении с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профсоюзного комитета.

10.4 Массовым является высвобождение более 10% численности работников в течение 90 календарных дней.

10.5 О действиях сторон в случае массового высвобождения

Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профком и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.)

10.6 Профсоюзный комитет обязуется:

- проанализировать необходимость проводимого сокращения, выразить своё мнение;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснение высвобожденным работникам их права и гарантии, порядке постановки на учёт в службе занятости;



- участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых;

10.7 Стороны договорились о том, что преимущественное право на оставление на работе имеют (ст. 179 ТК РФ):

- лица предпенсионного возраста (проработавшие в учреждении более 20 лет) за 3 года до достижения пенсионного возраста;
- лица, имеющие педагогическое образование (для педагогических работников);
- лица, имеющие лучшие результаты работы;
- лица, имеющие детей до 18 лет;
- одинокие матери, отцы, опекуны попечители, иные законные представители, воспитывающие детей до 18 лет;
- работающие инвалиды.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена работа, не ухудшающая их материального положения.

10.8 Работников, предупреждённых о сокращении в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

10.9 Зарплата работнику, предупреждённому о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

10.10 Изменение режима рабочего времени (введение режима неполного рабочего времени) в связи с ухудшением финансово-экономического положения учреждения работник должен быть уведомлён в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

10.11 Среднюю заработную плату для начисления выходного пособия и сохраняемого среднего заработка матери, вышедшей из отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет, при неизбежном её сокращении исчислять с учётом изменений в заработной плате, происшедших на предприятии за период её отпуска.

10.12 В учреждении проводится подготовка и повышение квалификации кадров.

## **11. КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.**

11.1 Работодатель обеспечивает:

- транспорт для выездных концертов коллективам художественной самодеятельности учреждения, наниматель оплачивает только ГСМ;
- работникам учреждения для поездок к местам отдыха, соревнований, наниматель оплачивает только ГСМ;

11.2 Профсоюзный комитет обязуется проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работающих и членов их семей в соответствии с составленным планом и финансовыми возможностями.

11.3 Профком организует комплектование новогодних подарков, проведение новогодних ёлок, вечеров отдыха, чествование юбиляров, посещение театров, концертов и т.д.

11.4 В целях закрепления молодых работников в учреждении, обеспечения их профессионального роста, усиления социальной защищённости, работодатель обязуется:

- осуществлять организационную и финансовую поддержку деятельности Совета (комиссии) по работе с молодёжью с целью активизации участия молодёжи в производственной, социально-экономической и культурной жизни учреждения;
- предоставлять льготы работникам, совмещающим работу с успешным обучением в соответствии с ТК РФ;

11.5 Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе с молодёжью;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приёме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- контролировать предоставления отпуска молодым работникам (18 лет) соответствии со ст. 122, 124, 267 ТК РФ;

11.6 Стороны обязуются:

- с целью закрепления и скорейшей адаптации молодых работников в учреждении предусмотреть за каждым наставника из числа опытных работников;
- содействовать организационному и финансовому проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодёжи.

**12. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ, НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ, ВЫШЕДШИМ НА ПЕНСИЮ ИЗ УЧРЕЖДЕНИЯ (ст. 41 ТК РФ).**

12.1 О материальной помощи при рождении ребёнка и сотрудникам, вступающим в первый брак.

12.1.1 Работникам, проработавшим в учреждении не менее 5 лет и не имеющим нарушений трудовой дисциплины, по случаю рождения ребёнка (отцу или матери) выплачивается единовременная материальная помощь в сумме 1000 рублей при наличии денежных средств.

12.1.2 Работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, вступающим в первый брак, оказывается материальная помощь в размере 1000 рублей при наличии денежных средств.

12.2 О поощрении в честь юбилейных дат

12.2.1 Стороны договорились считать юбилейными датами:

50, 55 и 60 лет со дня рождения для женщин и последующие 5 лет;

50, 60 и 65 лет со дня рождения для мужчин и последующие 5 лет;

12.2.2 Поощрять работников в честь юбилейных дат при стаже работы на данном предприятии свыше 5 лет с вручением поздравительных писем и ценного подарка (1000 руб.).

Поощрению подлежат работники, добросовестно выполняющие свои трудовые обязательства, не имеющие нарушений трудовой дисциплины.

12.3 О пенсионном страховании работников

12.3.1 Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд России (ПФР) в размере, определённом законодательством;
- в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах;
- информировать работников учреждения о полноте уплаты страховых взносов за отчётный год.

12.3.2 Профсоюзный комитет обязуется контролировать:

- полноту и своевременность перечислений страховых взносов;
- достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому лицу;

12.4 Об оплате ритуальных услуг

12.4.1 В случае смерти работника учреждения работодатель и профком оказывают помощь семье умершего в организации похорон.

12.4.2 В случае смерти бывшего работника, вышедшего на пенсию из данного учреждения, работодатель и профком оказывают помощь в организации похорон.

12.4.3 В случае смерти близких родственников работников учреждения работодатель и профком оказывают помощь в организации похорон.

### **13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УЧРЕЖДЕНИИ**

13.1 Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим КД (ст.29 ТК РФ).

13.2 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом «О социальном партнёрстве в Пермском крае», краевым трёхсторонним соглашением, отраслевым тарифным соглашением, районным трёхсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

13.3 Работодатель принимает решения согласно ст.371 ТК РФ по вопросам, указанным в п. 1.5.1 с учётом мнения профсоюзного органа или по согласованию с профсоюзным органом.

13.4 Работодатель предоставляет возможность участия с правом голоса представителю профорганизации в работе администрации учреждения, оперативных совещаниях (оперативках) на уровне руководителя.

13.5 Работодатель информирует профком обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего КД не позже, чем за 7 дней до их принятия, предоставляет все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работников.

13.6 Работодатель предоставляет бесплатно профкому необходимую для работы: помещение, оргтехнику, средства связи, автобус (оплата ГСМ), необходимые правовые документы.

13.7 Работодатель обеспечивает включение представителей профкома в состав выборных органов учреждения и комиссии по реорганизации или ликвидации учреждения.

13.8 Работодатель обеспечивает по личным заявлениям членов профсоюза проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисление на указанный первичной профсоюзной организацией счёт.

Указанные перечисления происходит одновременно с перечислением для расчётов по оплате труда (ст. 395 ГК РФ).

13.9 Работодатель предоставляет членам профкома, не освобождённым от основной работы до 4 часов в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей с сохранением среднего заработка по месту работы, а также для участия членов профкома в семинарах, конференциях, пленумах, исполкомах, на обучение профактива, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка за счёт учреждения.

13.10 Работодатель не принимает к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласия соответствующего профсоюзного органа.

13.11 Работодатель обеспечивает свободный доступ представителей профкома и вышестоящих профорганов к рабочим местам в учреждении, для реализации уставных задач и предоставляемых законодательством прав.

13.12 Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы учреждения.

13.13 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя руководителем профкома или его заместителем в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.14 Выборный профсоюзный орган представляет интересы работников по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ)
- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа ст. 99 ТК РФ)
- работа в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ)
- гарантии и компенсации работникам при сокращении численности штата работников (ст. 180 ТК РФ)
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ)
- при несчастных случаях на производстве (ст. 228 ТК РФ)
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ)
- сменная работа (ст. 103 ТК РФ)
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)
- стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ)
- оплата труда работников, занятых на тяжёлых, вредных и опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ)
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)
- подготовка и переподготовка кадров (ст. 196 ТК РФ)
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст.8 ТК РФ)
- введение, замена, пересмотр труда (ст. 162 ТК РФ)
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ)
- участие работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ)
- трудовой договор (ст.57 ТК РФ)
- персональные данные работников (ст. 88, 89 ТК РФ)
- продолжительность ежедневной работы, смены (ст. 94 ТК РФ)
- работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ)
- исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ)
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ)
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ)
- дисциплина труда и трудовой распорядок учреждения (ст. 189 ТК РФ)
- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ).

13.15 Профсоюзный комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Трудовым кодексом РФ.

13.16 Профком учреждения принимает участие в управлении учреждением в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учёт мнения выборного профсоюзного органа;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе предприятия, внесение предложений по его усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления учреждением по внесенным предложениям при их рассмотрении;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

13.17 Профком поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения, на повышение гарантий работникам, предоставляемых в соответствии с КД.

13.18 Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.19 Профком консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам принятия и соблюдения в учреждении КД, локальных нормативных актов.

13.20 Профком в необходимых случаях представляет трудовые интересы членов профсоюза в судебных органах.

13.21 Профком заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий КД, принимает соответствующие решения, требует устранения выявленных нарушений КД.

13.22 Профком контролирует использование средств социального страхования в интересах работников учреждения.

#### **14. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (ст. 384 ТК РФ)**

Стороны создают комиссию по трудовым спорам, в порядке, установленном ст. 384 ТК РФ для своевременного рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Работодатель периодически обучает трудовому законодательству членов КТС, устанавливает им льготы.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанных комиссий с сохранением среднего заработка. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

#### **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1 Стороны пришли к соглашению о том, что их интересы, отражённые в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

15.2 Стороны договорились о том, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя при остановке работы или забастовок.

15.3 Стороны договорились:

- после написания КД каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.
- за неисполнением КД и его приложений и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

Коллективный договор МБОУ «Полозовская средняя школа» на 2019-2022 годы

– в 7-дневный срок до дня подписания КД работодатель представляет его соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

15.4 Контроль над выполнением КД осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

15.5 Профком, заключивший коллективный договор имеет право:

- проводить проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения КД получать ее не позднее десяти дней со дня получения соответствующего запроса;
- заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

Проект настоящего коллективного договора доведён до сведения работников общем собрании 03 июня 2019 года.

#### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР:**

1 экз. у руководителя, 1 экз. в бухгалтерии, 1 экз. в профкоме, 1 экз. вывешен на профсоюзном стенде.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ПОЛОЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
(МБОУ «ПОЛОЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»)**

617098, Пермский край, Большесосновский район, с.Полозово, ул. Центральная, дом 11.

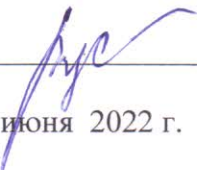
ОГРН 1025902375597  
ИНН 5932005074  
КПП 593201001  
телефон +7 (34257)  
электронная почта Polozovo@bk.ru  
количество работников 51  
количество членов Профсоюза 24  
охват профсоюзным членством 53%

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МБОУ «Полозовская СОШ»**

**На 2022 - 2025 год**

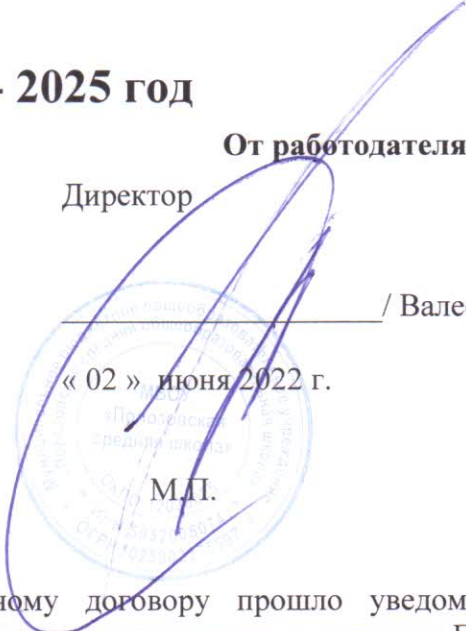
**От работников:**

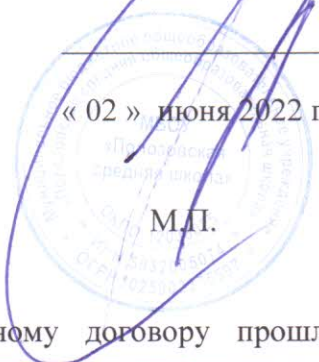
Председатель ППО

  
/ Русанова Т.В.  
« 02 июня 2022 г.

**От работодателя:**

Директор

  
/ Валеева В.И..  
« 02 » июня 2022 г.



М.П.

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в органе по труду – Министерстве промышленности и торговли Пермского края  
614006, г. Пермь, ул. Петропавловская, 56

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

### к коллективному договору МБОУ «Полозовская средняя общеобразовательная школа» заключенному на 2019- 2022 годы

с. Полозово

20 июня 2022 года

Полномочные представители сторон социального партнерства МБОУ «Полозовская средняя общеобразовательная школа» в лице и.о. директора Валеевой Валентины Ивановны и в лице председателя первичной профсоюзной организации Русановой Татьяны Васильевны, заключили настоящее Дополнительное Соглашение № 1 от 20 июня 2022 года к коллективному договору МБОУ «Полозовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Дополнительное соглашение к КД 2019 – 2022 гг.) о продлении срока действия коллективного договора МБОУ «Полозовская средняя общеобразовательная школа», заключенного на 2019 - 2022 годы, сроком на три года до 2025 года.

Настоящее Дополнительное соглашение к КД 2019 – 2022 гг. вступает в силу со дня подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ «Полозовская средняя общеобразовательная школа», заключенного на 2019 – 2022 годы.

Настоящее Соглашение составлено на 1 листе в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Дополнительное Соглашение подписали:

И.о.Директора МБОУ «Полозовская СОШ»

Валеева В.И.

Председатель первичной профсоюзной организации:

Русанова Т.В.





Всего прошито, пронумеровано

и скреплено печатью

( 238 )

Листа(ов).

Подпись



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464111

Владелец Валева Валентина Ивановна

Действителен с 24.10.2023 по 23.10.2024