

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны, подписывающие изменения

1.1 От лиц наемного труда

МБОУ ДОД «ЦТР и ГОШ»  
(организация)

*А.И. Молотков*

Председатель: Молоткова А.Н.  
(должность, Ф.И.О.)

1.2 От работодателей

МБОУ ДОД «ЦТР и ГОШ»  
(организация)



Директор Рожкова О.Ю.  
(должность, Ф.И.О.)

2. Договор подписан: 13 марта 2015 год

3. Срок действия договора: 3 года

4. Отметка о замечаниях изменениях и дополнениях к настоящему договору заключенный новый

№ 4 регистрации

Зарегистрировано: 16.03.2015 г.  
(дата регистрации)

Зарегистрировал (а) Михаил Владимирович А.В.

(подпись, расшифровка подписи)  
руководитель управления Минтруда РС(Я)  
в Оленокский район

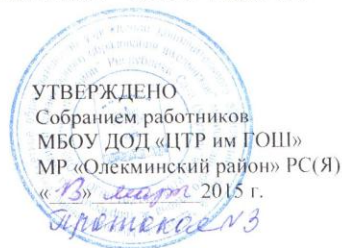
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЦЕНТР  
ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И  
ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ШКОЛЬНИКОВ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«ОЛЕКМИНСКИЙ РАЙОН»  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)



САХА РЕСПУБЛИКАТА  
ӨЛҮӨХҮМЭ ОРОЙУОНУН 050  
ЭБИИ ҮӨРЭХТЭЭНИНИ  
МУНИЦИПАЛЬНАЯ  
БЮДЖЕТНАЯ ТЭРИЛТЭТЭ  
«ҮӨРЭНЭЭЧЧИ  
АЙЫМНЬЫЛААХ  
САЙДЫТЫН УОННА  
ГУМАНИТАРНАЙ ҮӨРЭСИН  
КИИНЭ»

678100 г. Олекминск РС (Я), ул. Филатова, 6, тел. 4-16-83, факс 4-20-89  
E-mail : [cnirsh@cnirsh.ru](mailto:cnirsh@cnirsh.ru), сайт: [cnirsh.ru](http://cnirsh.ru)

ОГРН 1021400807416 ИНН 1421006521 КПП 142101001 ОКПО 15281175



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей «Центр творческого развития и  
гуманитарного образования школьников» муниципального района  
«Олекминский район» Республики Саха (Якутия)

Директор МБОУ ДОД «ЦТР и ГОШ»  
МР «Олекминский район» РС (Я)

*Рожкова О.Ю.*  
Рожкова О.Ю.

Председатель ПК работников  
МБОУ ДОД «ЦТР и ГОШ» МР  
«Олекминский район» РС (Я)

*Молоткова А.Н.*  
Молоткова А.Н.

Олекминск

## **Коллективный договор**

1. Общие положения

2. Трудовой договор

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Рабочее время и время отдыха

6. Оплата и нормирование труда

7. Гарантии и компенсации

8. Охрана труда и здоровья

9. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Обязанности профкома

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

## **Коллективный договор**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ДОД «Центр творческого развития и гуманитарного образования школьников» МР «Олекминского района» РС (Я)

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

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Рожковой О.Ю..

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

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания.

*Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:*

*1) правила внутреннего трудового распорядка;*

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о порядке и условиях премирования работников;

4) другие локальные нормативные акты;

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **2.Трудовой договор**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

*Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.*

*2.3 Трудовой договор с работником, может быть заключен как на определенный так и неопределенный срок. (ст. 58 ТК РФ)*

*2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.*

*Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)*

*2.5 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Ст. 74 ТК РФ).*

*В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.*

*О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года.*

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

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года» (п. 5, ст. 47 «Закон об образовании в Российской Федерации

3.3.2 Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями» (п. 2, ст. 49 «Закон об образовании в Российской Федерации».

3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) форме



обучения в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям при наличии договора между работодателем и работником.

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

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

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наступает у работников в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

4.4.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиком работы и расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования » (п. 7, ст. 47 «Закон об образовании в Российской Федерации»).

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов недели за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, внутреннего трудового распорядка и Уставом.

*В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых учащимися.*

*Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности квалификации работника ( п.6 Ст. 47 «Закон об образовании в Российской Федерации»)*

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

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

*5.5 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего дополнительных перерывов между занятиями.*

*Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.*

*5.6 Реализация дополнительных общеобразовательных программ осуществляется в течении всего календарного года, включая каникулярное*

время (п.6 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008).

Принимая во внимание, что занятия в учреждении является дополнительной нагрузкой к обязательной учебной работе детей и подростков в общеобразовательных учреждениях, и требуют соблюдение норм и правил к продолжительности занятий детей в учреждениях в учебные, выходные и каникулярные дни, а также в целях максимального охвата детей и подростков, учреждение функционирует в течении всей недели согласно расписания занятий.

В условиях функционирования образовательного учреждения дополнительного образования детей в течении всей недели работодатель в соответствии с со статьей 100 ТК РФ должен предусматривать продолжительность рабочей недели работников (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

В непрерывно действующих учреждениях, когда в силу характера работы невозможно предоставить для всех работников общеустановленный или общий выходной день, выходные дни работникам устанавливаются в различные дни недели, которые предоставляются, как правило, подряд.

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

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

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

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

5.8 Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (статья 321 ТК РФ).

5.9 Работодатель обязуется:

5.9.1 Предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ.);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день 1 сентября;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- неосвобожденному председателю профсоюзной организации – 3 дня к отпуску;

При наличии экономии фонда оплаты труда и других средств, работодатель может предоставить отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу-1 день ;
- в случае свадьбы работника-1 день;
- неосвобожденному председателю профсоюзной организации -3 дня к отпуску;

5.9.2 Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.9.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.8.3 Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.10 В дни карантина: при условии выполнения заданного объема работы (методических работ), производится 100% оплата, педагогическим работникам не работающим во время нарушений санитарно-гигиенических требований и актированных дней по метеорологическим условиям оплата труда производится согласно Ст. 157 ТК в размере 2/3 заработной платы, установленной при тарификации, как за время простоев происшедшего не по их вине.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Отраслевой оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (ОСОТ).

6.2 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основании отнесения должности к профессиональным квалификационной группе и повышающих коэффициентов на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

6.3 Заработная плата для работников полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда не может быть меньше минимального размера оплаты труда установленного в Республике Саха (Якутия).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются дни не позднее 21 го и 9 го числа следующего месяца.

6.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов соответствующих профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- повышающий коэффициента по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициента за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициента за ученую степень;
- повышающий коэффициента за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);

- надбавку за стаж работы педагогическим работникам;

- районный коэффициент к заработной плате - 1,7 (70%);

Лицам, работающим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), устанавливаются районные коэффициенты к заработной плате в следующих размерах: в улусах (районах), расположенных до Полярного круга в том числе Олекминском - в размере 1,7 (Ст.2 Закон РС (Я) «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в РС(Я).

- Процентная надбавка к заработной плате за работу в организациях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия) 10-80%;

Процентная надбавка к заработной плате за работу в организациях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия), начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

10 % заработной платы по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60% надбавки - 10 % заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80 % от заработной платы.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее 5 лет суммарно в РС (Я), выплачивается в полном объеме в размере 80 % от заработной платы с момента начала работы.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее одного года в РС (Я) процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 20 % по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие 6 месяцев и по достижении 60% надбавки - последние 20 % за один год работы. (Ст.3 Закон РС (Я) «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в РС(Я).

6.5 Изменение заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если



документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

#### **6.6 Объем педагогической нагрузки.**

6.6.1 Объем педагогической нагрузки, педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

6.6.3 Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения педагогической нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

6.6.4 При установлении педагогам, для которых данное педагогическое учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при

установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

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

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

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

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1 Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Правом компенсации указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Примечание [О1]: Члены семьи

7.2 Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.3. *Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста место в дошкольных учреждениях.*

7.2.4. *Оказывает материальную помощь в связи с юбилейными датами и непредвиденными жизненными обстоятельствами не менее 1000 рублей.*

7.2.5. *Оказывает единовременную материальную помощь не работающим пенсионерам не менее 500 рублей в год.*

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1 *Работодатель обязуется:*

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

8.1.2 *Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасны методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.*

*Организовывать проверку знаний нормативных и справочных материалов по охране труда на начало учебного года.*

8.1.3 *Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.*

8.1.4 *Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.*

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

8.1.6 *Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.*

8.1.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.9 Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности в учреждении. (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности.

8.1.11 Создать в учреждении комиссию по охране труда и технике безопасности, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.12 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей

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

8.1.14 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда и технике безопасности, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15 Обеспечивать санитарно-бытовые условия для работников.

8.2 Работник обязуется:

8.2.1 Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу школы;

8.2.2 Соблюдать требования охраны труда. Работник несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время занятий в учреждении, и обязан после занятий проследить уход учащихся из здания.

8.2.3 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.4 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности;

8.2.5 Проходить обязательные медицинские осмотры;

8.2.6 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом случае, происшедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

*информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).*

*9.5 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.*

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

*9.7 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:*

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);*
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 123 ТК РФ);*
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);*
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);*
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);*
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);*
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);*
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);*
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);*
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);*
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);*
- утверждение формы и срока выдачи расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);*

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Обязанности профкома**

10. Профком обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правилах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

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

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

*требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).*

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

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

*10.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с ТК профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.*

*10.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ТК профсоюза.*

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

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

*10.12 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.*

*10.13 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.*

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

*10.15 Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению.*



## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

*11. Стороны договорились, что:*

*11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.*

*11.2 Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.*

*11.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.*

*11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.*

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