



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками учреждения в лице профсоюзного комитета МБОУ «Нижнелыпская основная общеобразовательная школа» со структурным подразделением «Нижнелыпский детский сад», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен 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, социальном и жилищно-бытовом обслуживании в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения учреждения.(ст. 41 ТК РФ)

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ, является полномочным представительным органом работников МБОУ «Нижнелыпская основная общеобразовательная школа», 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 партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы учреждения, согласование социально-экономических и трудовых интересов работников.

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

Сторонами социального партнерства являются работники учреждения в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице руководителя учреждения.

#### 1.3.Основные принципы взаимоотношений сторон КД: (ст.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на 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 учета интересов сторон.

#### **1.4. Обязательства сторон.**

##### **Работодатель обязуется:**

- признавать профсоюзный комитет учреждения единственным полномочным представителем всех работников и осуществлять свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с ТК РФ (ст.43 и ст.377), 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 в 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 в сроки;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и 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, определенные 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 ОУ, повышение жизненного уровня работающих и неработающих пенсионеров по старости;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей
- своевременно, совместно с работодателем, предотвращать конфликтные ситуации в коллективе путем 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 него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- Повышать свою квалификацию;
- вносить свои предложения для улучшения деятельности ОУ;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе

#### **1.5.Сфера действия КД (ст. 43):**

Настоящий КД распространяется:

- на всех работников учреждения;
- в части специально оговоренных пунктов – на членов профсоюза, членов их семей, пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения;
- мероприятия и льготы, осуществляющиеся за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза;
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, на которых распространяется действие КД, ежемесячно перечисляют на расчетный счет профкома денежные средства в размере 1 % от зарплаты в течении 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)**

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

#### **1.7. Доведение текста КД до работников учреждения:**

Не позднее одного месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст КД до работников, вывесив его во всех структурных подразделениях учреждения. КД со всеми приложениями находится у руководителя, отделе кадров/ бухгалтерии/ учреждения.

#### **1.8.Контроль за выполнением КД (ст. 51)**

Контроль над выполнением КД осуществляется обеими сторонами подписавшими его:

-через проведение совместных совещаний представителей работодателя и профкома;

-через проведение собраний по итогам полугодия и года;

### **1.9.Изменения и дополнения КД (ст. 15 Закона о КД и ст. 44 ТК)**

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.ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

2.1. Стороны признают, что выполнение обязательств КД в полном объеме возможно только совместными усилиями;

2.2. Стороны признают, что являются повышением эффективности учебно-воспитательного процесса, экономии средств и повышение квалификации работающих.

### **2.1. Работодатель обязуется (ст. 22):**

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

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

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

2.1.4. Не позднее мая текущего года представлять трудовому коллективу штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

2.1.5. Своевременно уведомлять профсоюзный комитет об изменении структуры управления деятельностью ОУ, штатного расписания и должностных обязанностей.

2.1.6. Сохранять объем учебной нагрузки и процентные надбавки на протяжении учебного года: начальная школа – 20 часов, среднее и старшее звено – 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. Профком содействует повышению эффективности деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.**

2.2.1. Способствует созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению трудовой дисциплины.

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

2.2.3. Организует экономическую учебу профактива, проводит разъяснительную работу, организует профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности ОУ и его подразделений.

2.2.4. Профсоюзный комитет выдвигает кандидатуры работников для присвоения Почетных званий, награждения Почетными грамотами, ценными подарками, применять другие меры материального стимулирования.

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

### **2.3. Обязательства работников учреждения (ст. 21).**

2.3.1. Качественно и в срок выполнять должностные обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором.

2.3.2. Повышать профессионализм, производительность труда.

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

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

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

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

Стороны договорились, 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 соревнования;
- выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения Почетными грамотами, ценными подарками, объявление благодарностей и другие поощрения.

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

### **4.1. Заключение трудового договора (ст. 56, 57, 67).**

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, который составляется в

двух экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью учреждения, один из них передается работнику.

4.1.1. 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 приеме на работу (ст. 68).**

4.2.1. При приеме на работу работодатель обязуется знакомить работника под роспись с действующими в предприятии 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)**

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 причина, 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 извещен не позднее, чем за два месяца. Работник-член профсоюза может обратиться в профком по поводу обоснованности изменений трудового договора.

**4.4. Расторжение трудового договора.**

4.4.1. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 п. 7, 8 производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа, если работник является членом профсоюза.

4.4.2. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям (ст. 81) указанным в пункте 2 «сокращения численности или штата работников организации», подпункте б) пункта 3 «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункте 5 неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81), производится с учетом 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 знакомиться с содержанием трудовых договоров работников – членов профсоюза.

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

#### **4.6. Изменение существенных условий труда (ст. 74).**

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен 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)**

5.1.1. Режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к КД);

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю;

5.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени должна составлять 36 часов в неделю.

#### **5.2. Суммированный учет рабочего времени (ст. 104).**

5.2.1. При организации работы смен (непрерывное производство) составляются графики, 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 учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, но не более года) не должна превышать нормального числа часов.

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

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

5.3.1. Работодатель может в исключительных случаях с личного 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.

5.3.2. За дежурство в выходные и праздничные дни предоставляется отгул той же продолжительности, что и дежурство.

#### **5.4. Разделение рабочего дня на части (ст. 105).**



Стороны пришли к соглашению о допустимости разделения рабочего дня на части водителям автобуса. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

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

### **5.5.Сверхурочная работа (ст. 99), работа в ночное время (ст. 96).**

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

Продолжительность ночной работы сокращается на 1 час.

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

Привлечение к сверхурочным работам помимо случаев (ст. 99 часть 2) производится с учетом 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).**

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (приложение к КД).

## **6.ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **6.1. Перерывы для отдыха и питания (ст. 108).**

6.1.1.Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в течении рабочего дня в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к КД).

### **6.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст115, 123).**

6.2.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- педагогическим работникам детского сада – 42 календарных дня;
- остальным работникам согласно ТК РФ - 28 календарных дней.

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

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст23 ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» от 24.11.1995г.)

6.2.2.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утвержденными работодателем с учетом 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 разделен 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 компенсацией.

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

- беременным женщинам,
- несовершеннолетним,
- работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными условиями труда,
- 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 согласия работника.

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

**6.4. О дополнительных отпусках (ст. 117, ст.101, 119)**

6.4.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за работу во вредных и тяжелых условиях труда в соответствии со списком должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда, в которых дается право на дополнительный отпуск.

6.4.2. Конкретные должности, профессии и продолжительность дополнительных отпусков в Приложении к КД.

6.4.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за ненормированный рабочий день (Приложение к КД).

6.4.4. Стороны договорились устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска на предприятии для членов профсоюза:

за непрерывный стаж работы в данном учреждении (10 и более лет – 3 дня, 5-10 лет -2 дня, 3-5лет -1 день)

-председателю профкома - 3 дня.

- за работу без больничного листа в течение рабочего года – 3 дня;

- работникам предоставить 1 отгул за организацию , проведение и участие в мероприятиях, организованных профсоюзом.

**6.5. Социальные отпуска (ст.128)**

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

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей – 2 дня с сохранением заработной платы;

- проходами в армию – 2 дня с сохранением заработной платы;

- рождением ребенка – 1 день с сохранением заработной платы;

- смертью близких родственников – 3дня с сохранением заработной платы;

- предоставления работницам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, отпуска без сохранения заработной платы до 2-х недель

В случае необходимости выезда за пределы района продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

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

6.5.2. Для решения социально-бытовых вопросов работникам по личному заявлению предоставляется отпуск без содержания.

6.5.3. Стороны пришли к соглашению, что работникам ОУ, совмещающим учебу по специальности в высших учебных заведениях с работой и успешно обучающимся, предоставляется дополнительный отпуск для зачетов, 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 ОУ не имеет права отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы и без его согласия.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

### **(тарифное соглашение)**

#### **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 была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

7.1.2. Работодатель обязуется устанавливать условия оплаты труда, вносить изменения в них по согласованию с профсоюзным комитетом и закреплять в коллективном договоре (ст8 ч.3 ТК РФ).

7.1.3. Схема формирования и расходования средств, направляемых на оплату труда, прилагается к КД. (приложение к КД) – тарификация;

Положение об оплате труда и Положение о премировании работников учреждения разрабатывается и утверждается работодателем по согласованию с профкомом (приложение к КД).

7.1.4. 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 приеме на работу работников знакомить их под роспись с условиями оплаты труда в учреждении.

7.1.5. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим КД. (Приложение к КД) При выделении премии учитываются следующие показатели работы:

Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми;

- психологическая, физиологическая и эмоциональная комфортность в общении с детьми, сотрудниками и родителями;
- неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовая и исполнительная дисциплина);
- этика отношений внутри коллектива;
- активное участие в общественной жизни коллектива.

7.1.6. За работу учителя во время походов, экскурсий и других мероприятий, проводимых во вне учебное время, считать оплачиваемым рабочим временем и предоставлять отгулы во время каникул.

7.1.7. Оплата труда рабочих учреждения производится на основе разрядов, тарифных ставок и сдельных расценок.

7.1.8. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим КД.

7.1.9. 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).**

7.2.1. Минимальный размер оплаты труда определен в размере не ниже утвержденного законодательством РФ.

7.2.2. Повышение минимальной зарплаты производится не позднее введения нового размера минимальной оплаты труда в РФ.

## **7.3. Система оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).**

7.3.1. Оплата труда руководителей подразделений, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, каждому конкретному работнику размер оклада определяется работодателем, но не может быть ниже того, что предусмотрено схемой должностных окладов.

7.3.2. Должностные оклады определяются на основе Единой тарифной сетки учреждения согласно присвоенному разряду и соответствующему ему тарифному коэффициенту. Разряды оплаты труда определяются по результатам аттестации. Положение об аттестации и график проведения аттестации являются приложением к КД и согласовываются с профсоюзным комитетом.

7.3.3. Учитель имеет право на государственную ставку (18 часов) по своему предмету (начальные классы - 20 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 профкома.

7.3.4. Работодатель школы – сада обязуется сохранить объем учебной нагрузки и процентные надбавки на протяжении учебного года, согласно тарификации и «Положения о доплатах и надбавках» (Приложение к КД).

7.3.5. Работнику за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в свое рабочее время, устанавливается доплата не ниже 30% тарифной ставки, если рабочее время не совмещается со всеми доплатами.

7.3.6. Работодатель:

- обеспечивает педработникам ежемесячные выплаты денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию
- педработникам выплачивается денежная компенсация на коммунальные услуги в размере, установленном нормативными документами Пермского края и после подачи необходимых документов в бухгалтерию ОУ
- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности
- поощряет работников за добросовестный труд
- сохраняет объем учебной нагрузки и процентные надбавки на протяжении учебного года, согласно тарификации и «Положения о доплатах и надбавках» (Приложение КД)
- устанавливает отдельным работникам соответствующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами в размерах по согласованию с профкомом (ст. 99, ст. 113, ст. 96 ТК РФ)
- 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. Не позднее, чем за 2 дня до начала выплаты заработной платы работодатель обязан в письменной форме (через расчетные листы) каждого работника известить о составных частях заработной платы за соответствующий период, размера, основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме подлежащей выплате.
- 7.4.2. Выплачивает заработную плату два раза в месяц (10 и 22 числа) в кассе учреждения или путем перечисления заработка на банковский счет работника.
- 7.4.3. Работникам бухгалтерии выдавать индивидуальную ежемесячную информацию в письменном виде о начислении заработной платы каждого работника.
- 7.4.4. 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.
- 7.4.5. В случае задержки заработной платы в учреждении в первую очередь она выдается:
  - работникам, имеющим 3-х и более детей до 18 лет и 2-х и более детей при одном родителе;
  - матерям-одиночкам, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, в том числе отцу, воспитывающего ребенка без матери;
  - одному из двух и более членов одной семьи, работающей в учреждении.

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

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

#### **7.6. О некоторых льготах по оплате труда молодым специалистам (ст.271 ТК РФ).**

Стороны договорились, что с целью привлечения молодых специалистов в учреждение действуют следующие льготы, согласно перечня профессий (приложение к КД).

Выплаты производятся при отсутствии нарушений трудовой и производственной дисциплины.

#### **7.7. Нормирование труда (ст. 159-163 ТК РФ).**

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

7.7.2. 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).

7.7.3. О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

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

#### **7.8. Гарантийные выплаты (ст. 168 ТК РФ).**

7.8.1. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками.

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

#### **7.9. Общественный контроль по вопросам заработной платы.**

7.9.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и положений КД по вопросам зарплаты осуществляется профсоюзным комитетом, комиссией профкома по заработной плате.

7.9.2. Работодатель обязуется предоставлять всю необходимую информацию для работы комиссии и осуществления полномочий профсоюза согласно статье 370 ТК РФ.

#### **7.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

- добиваться применения методов объективной оценки труда работников независимо от их пола;
- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, нормирования труда, за задержку заработной платы, обязательств КД;
- 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, 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 «Об 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 создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

8.1.2. Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создает совместный комитет (комиссию) по охране труда в количестве по два человека от каждой стороны (приложение 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 тяжелыми условиями труда, ненормированным рабочим днем, для которых устанавливаются дополнительные льготы. (Приложение к КД).

8.1.5. Работодатель организует инструктаж работников по охране труда, обучение безопасным приемам 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 (Приложение к КД).

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

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

8.2.1. Работодатель обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативными актами, нормами (Приложение к КД).

### **8.3. О медицинских осмотрах и содержании здравпункта.**

8.3.1 Работодатель организует проведение периодических медицинских осмотров работников 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 тяжелыми условиями труда, устанавливаются следующие льготы:

- льготная пенсия по спискам №1, 2 (приложение к КД)
- дополнительный отпуск за вредные, опасные и тяжелые условия труда по Перечню профессий и должностей (приложение к КД) от 3 до 6 дней
- молоко и другие равноценные продукты, согласно приложению к КД.
- доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей согласно Приложению к КД.

- 8.4.2. Работникам, работающим во вредных условиях труда производится доплата в размере от 4 до 12% (Приложение КД).

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

- 8.4.4. Работникам учреждения выплачивается районный коэффициент 15%.

### **8.5. 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 проведение вводного первичного инструктажа 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 приемам на работы со стажировкой на рабочем месте, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

### **8.6. Расследование несчастных случаев (ст. 229 – 231 ТК РФ).**

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

### **8.7. О страховании работников.**

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

### **8.8. О дополнительных компенсациях получившим травму на производстве.**

8.8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.8.2. Работнику, получившему травму на производстве по вине учреждения, при утрате трудоспособности более 5 дней выплачивается единовременное пособие в размере 75 % среднего заработка, независимо от фонда социального страхования на приобретение лекарств, дополнительные платные процедуры, консультации врачей.

### **8.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

- участвовать в разработке мероприятий по охране труда

- организует профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда;

- оказывает работникам, получившим травму на производстве помощь в оформлении материалов расследования и документов для решения вопроса по возмещению причиненного вреда;

- рассматривает 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;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве;

- контролирует целевое расходование средств работодателя на охрану труда;



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

8.10.1. Работодатель обязуется оснастить все подразделения аптечками оказания первой медицинской помощи.

8.10.2. Работодатель совместно с профкомом и работниками планирует провести ремонт санитарно-бытовых помещений в учреждениях.

### **8. 11. Об условиях труда женщин и молодежи (ст. 253, 254 ТК РФ).**

8.11.1. Работодатель берет на себя обязательство соблюдать гарантии по организации труда и предоставления льгот женщинам и молодежи:

- 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 трех 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
- принимать на работу молодежь в возрасте с 14 до 16 лет только с согласия профкома
- работникам моложе 18 лет устанавливать сокращенную 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 внеурочное время.

## **9. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ (ст. 213, 212).**

### **9.1. О перечислении взносов во внебюджетные фонды и оплата б/л**

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

### **9.2. О плане оздоровительных мероприятий.**

В учреждении осуществляется план оздоровительных и профилактических мероприятий согласно Приложения к КД.

**9.3. Работодатель согласно Положения, согласованного с профкомом, при условии обязательной рекомендации врача, рецептов выделяет материальную помощь работникам для оплаты медицинских услуг, приобретения дорогостоящих лекарств, при наличии денежных средств.**

### **9.4. О приобретении путевок.**

9.4.1. Путевки на санаторно-курортное лечение выделяются работникам по согласованию с профкомом, решением комиссии по социальному страхованию.

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

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, подпункте «б» п.3.и п.5.ст. 81 ТК РФ производится с учетом 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 объемов 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 приема 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 в 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 учетом мнения Профсоюзного комитета.

10.4. Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно лишь сокращение вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерба работе учреждения.

10.5. Массовым является высвобождение более 10% численности работников в течении 90 календарных дней.

10.6. 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, предполагаемое варианты трудоустройства и т.д.)

10.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- проанализировать необходимость проводимого сокращения, выразить свое мнение;

- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

- организовать разъяснение высвобожденным работникам их права и гарантии, порядке постановки на учет в службе занятости;

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

10.8. Стороны договорились, 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.

- образование (для педработников)

- лица, имеющие лучшие результаты работы;

- лица, имеющие детей до 18 лет;

- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга;

- работающие инвалиды;

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

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

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

10.11.Изменение режима рабочего времени (введение режима неполного рабочего времени) в связи с ухудшением финансово-экономического положения учреждения производится по согласованию с профсоюзной организацией.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.73 ТК РФ).

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

10.13.В учреждении проводится подготовка и повышение квалификации кадров согласно Приложению к КД.

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

11.1. Работодатель предоставляет:

- транспорт для выездных концертов коллективам художественной самодеятельности учреждения;
  - работникам учреждения для поездок к местам отдыха, соревнований;
  - выделяет транспорт работникам, пенсионерам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд 2 раза в год на льготных условиях: 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 елок, 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 защищенности работодатель обязуется:
- осуществлять организационную и финансовую поддержку деятельности Совета (комиссии) по работе с молодежью с целью активизации участия молодежи 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 молодежью;
  - проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
  - оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
  - контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
  - не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
  - контролировать предоставление отпуска молодым работникам (18 лет) в соответствии со ст.122 , 124 ,267 ТК РФ;
- 11.6.Стороны обязуются:
- с целью закрепления и скорейшей адаптации молодых работников на предприятии закрепить за каждым наставника из числа опытных работников предприятия на основании Положения о наставничестве. (Приложение к КД);
  - организовать трудовое соперничество за звание, «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист»;
  - содействовать организационному и финансовому проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодежи.

## **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 ребенка, вступающим в первый брак.**

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

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

### **12.2. О совете ветеранов, о выплатах пенсионерам.**

12.2.1. В учреждении создается Совет ветеранов для проведения работы с пенсионерами. Совет ветеранов составляет план работы на год и смету расходов на проведение мероприятий.

12.2.2. Стороны договорились профинансировать мероприятия, проводимые для пенсионеров в соответствии с планом работы Совета ветеранов.

12.2.3. Работодатель обязуется произвести выплату материальной помощи пенсионерам ко Дню Победы, участникам ВОВ.

12.2.4. Производить единовременную выплату работающим педагогам пенсионерам и пед. работникам, достигнувшим пенсионного возраста, при прекращении трудового договора, предусмотренным ст.ст.80,81,п.1,2 ТК РФ, в зависимости от непрерывного стажа работы в данном учреждении (при стаже 25 лет – 3 тарифные ставки только пед. работникам)

### **12.3. О поощрении в честь юбилейных дат.**

12.3.1. 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;

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

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

Работникам, проработавшим в учреждении менее 5 лет и в связи с юбилеем вручается поздравительное письмо.

### **12.5. О пенсионном страховании работников.**

12.5.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получать в органах ПФР страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под расписку работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;
- информировать работников учреждения о полноте уплаты страховых взносов за отчетный год.

12.5.2. Профсоюзный комитет обязуется контролировать:

- полноту и своевременность перечислений страховых взносов;
- информировать работников об индивидуальных сведениях, представленных в территориальный орган Пенсионного фонда РФ;
- своевременное представление индивидуальных сведений о застрахованном лице, подавшем заявление о выходе на трудовую пенсию;
- достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому лицу;

### **12.6. Об оплате ритуальных услуг.**

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

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

12.6.3. 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 партнерстве в Пермском крае», краевым трехсторонним соглашением, отраслевым тарифным соглашением, районным трехсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

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

13.4. Работодатель предоставляет возможность участия с правом голоса представителю профорганизации в работе администрации учреждения, 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, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работников.

13.6. Работодатель предоставляет бесплатно профкому необходимую для работы самого профоргана, для проведения собраний работников: помещения оргтехнику, средства связи, транспорт, 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 счет профкома учреждения.

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

13.9. Работодатель предоставляет членам профкома, не освобожденным 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, пленумов, исполкомов, на обучение профактива, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка за счет 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 с руководителем профкома или его заместителем в течении 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:

- изменение существующих условий труда, трудового договора (ст. 73 ТК РФ).
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82)
- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа ст. 99)
- работа в выходные и нерабочие дни (ст. 113)
- установление заработной платы (ст. 135)
- нормирование труда (ст. 159)
- гарантии и компенсации работникам при сокращении численности штата работников (ст. 180)
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212)
- при несчастных случаях на производстве (ст. 228)
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229)

- отъ - сменная работа (ст. 103)
- ния - порядок, место и сроки выплаты зарплаты (ст. 136)
- стимулирующие выплаты (ст. 144)
- ста - оплата труда работников, занятых на тяжелых, вредных и опасных условиях
- ци труда (ст. 147)
- оплата труда в ночное время (ст.154)
- юз - порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193)
- но - подготовка и переподготовка кадров (ст. 196)
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права,
- сто принимаемые работодателем (ст.8)
- введение, замена, пересмотр труда (ст. 162)
- от - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190)
- те - разделение рабочего дня на части (ст. 105)
- но - основные права и обязанности работника (ст. 21)
- ни - участие работников в управлении организацией (ст. 53)
- сче - трудовой договор (ст. раздел 3)
- персональные данные работников (ст. 88, 89)
- ны - продолжительность ежедневной работы, смены (ст. 94)
- ни - работа в ночное время (ст. 96)
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116)
- а - исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый
- ци отпуск (ст. 121)
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124)
- и - повышение уровня реального содержания зарплаты (ст. 134)
- ни - установление зарплаты (ст. 135)
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153)
- с - возмещение расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168)
- сле - дисциплина труда и трудовой распорядок учреждения (ст. 189)
- ни - гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287).
- ого 3.15.Профсоюзный комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с
- по Уставом ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Трудовым кодексом РФ.
- 3.16.Профком учреждения принимает участие в управлении учреждением в
- соответствии с настоящим ТК РФ, коллективным договором.
- Основными формами такого участия являются:
- по учет 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
- атрагивающим интересы работников;
- ата 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.Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения, на повышение гарантий работникам предоставляемых в соответствии с КД.

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

13.19.Консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства по вопросам принятия и соблюдения на предприятии КД, локальных нормативных актов.

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

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

13.21.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, что их интересы, отраженные в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

15.2. Стороны договорились, 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).

- в 7-дневный срок до дня подписания КД работодатель представляет его в органы по труду администрации района для уведомительной регистрации.

15.4. Контроль за 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 и получать ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

Настоящий коллективный договор доведен до сведения работников на общем собрании 24 февраля 2015 года.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР :

1 экз. у руководителя

1 экз. в отделе кадров/бухгалтерии/

### ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
4. Нормы выдачи спецодежды, спецобуви.
5. Порядок выплаты премий и вознаграждений.
6. Положение о порядке установления доплат работникам.
7. Перечень профессий и должностей работников для бесплатной выдачи мыла и моющих средств