

Представитель работодателя:  
Директор МБОУ «Леоновская СОШ»

\_\_\_\_\_ С.А. Алсаева

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Т.И. Лукичева

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Леоновская средняя общеобразовательная школа»  
на 2019 – 2021 годы

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду  
\_\_\_\_\_ Г.В.Павлятенко

х. Леонов  
Обливский район

2018 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Леоновская средняя общеобразовательная школа» и его филиале (далее – школа).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками школы, являющимися членами первичной профсоюзной организации школы, в лице *профсоюзного комитета*, представляющего интересы работников (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию школы в лице её *профсоюзного комитета* единственным полномочным представителем работников школы, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации от 25 декабря 1993 года (с изменениями и дополнениями; далее – Конституция РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями; далее – ГК РФ), Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями; далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями; далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.4. Работники школы, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить *профсоюзный комитет* представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, *установленных первичной профсоюзной организацией школы*.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников школы.

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

1.7. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Во исполнение настоящего коллективного договора в школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Перечень локальных нормативных актов школы, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- должностные инструкции;
- инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о надбавках педагогическим работникам за результативность и качество работы;
- положение о премиальных выплатах работникам по итогам работы;
- другие локальные нормативные акты.

Внесение изменений и дополнений в указанные локальные нормативные акты школы осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, СМИ и др.).

1.10. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставляемых образовательных услуг на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности школы, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих.

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими и финансовыми средствами для выполнения образовательной программы школы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся.

2.2.7. *Предоставлять профсоюзному комитету* информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.9. *Предоставлять профсоюзному комитету* полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.10. *Предоставлять по требованию профсоюзного комитета* отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.2.12. *Сотрудничать с профсоюзным комитетом* в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.13. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками, соглашений.

2.2.14. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.15. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.16. Гарантировать права на труд работникам, *входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы* (статья 374 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

2.2.17. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по

устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.18. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.21. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. В этих целях профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности школы присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образовательного процесса.

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ).

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

2.3.7. Как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления школой, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, способствующих полному,

качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.3.12. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.13. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.14. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### 2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества образовательных услуг, использовать передовой опыт коллег.

2.4.3. Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба школе, его имуществу и финансам.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование школы, и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.4.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.8. Эффективно использовать инвентарь и оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.4.9. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в школе.

2.4.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.4.11. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.9.).

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих

категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Трудовые договоры и должностные инструкции разрабатываются специалистом по кадрам, последние согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ) и должностной инструкцией. Условия трудового договора и должностной инструкции не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.



3.5.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

3.5.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ), который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.5.5. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями директора школы и главным бухгалтером, заведующими филиалами, в соответствии с законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 53, 59 ТК РФ).

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

3.5.8. Предусмотреть рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве в соответствии с законодательством РФ.

3.5.9. *Сообщать профсоюзному комитету* не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

3.5.10. *Представлять в профсоюзный комитет* не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;

- члены профсоюза.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено *только с предварительного согласия профсоюзного комитета* (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя *с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации* и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.5.12. Использовать *по согласованию с профсоюзным комитетом* внутренние резервы школы для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.5.13. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.5.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, *с участием профсоюзного комитета* (ст. 82 ТК РФ).

3.5.15. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.5.17. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- руководителя (его заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.5.18. При направлении работника в командировку возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере 100% стоимости проезда.

3.5.19. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.6. Профсоюзный комитет обязуется:

3.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.6.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в школе и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.6.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК).

3.6.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.6.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **4. Рабочее время**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками рабочего времени, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников школы составляет 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) устанавливается для педагогических работников.

4.3. В зависимости от условий работы для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий (уроков) на каждый учебный год и графиками сменности, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ *только с предварительного согласия профсоюзного комитета.*

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, *по согласованию с профсоюзным комитетом* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В каникулярное время методические дни также являются рабочими днями. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Суммирование рабочего времени в каникулярный период не допускается. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

4.8. В целях производственной необходимости работодатель вправе привлекать педагогический и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, субботники, работ, связанных с санитарно-гигиеническими требованиями и др.) в пределах установленного им рабочего времени (постановление Правительства РФ №191 от 03.04.2003 г.).

4.9. В периоды отмены учебных занятий (уроков) в отдельных классах либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям сотрудники школы привлекаются к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной, хозяйственной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени), т.е. в том же порядке, что и каникулярный период (постановление Правительства РФ №191 от 03.04.2003 г.).

## **5.Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками рабочего времени, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной школе, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *по*

согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

До составления и утверждения графика отпусков работодатель должен выяснить пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска и по возможности удовлетворить пожелания работников (подчёркивается возможность, но не обязательность учёта пожеланий работников).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

В период отпуска директора школы, заместители директора школы исполняют его обязанности согласно приказа о назначении временно исполняющего обязанности директора школы, поэтому отпуск заместителей директора может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в следующих случаях:

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК).

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков школы;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов первичной профсоюзной организации школы в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.6. Оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников школы и её филиалов производится на основе Положения об оплате труда работников школы, которое принимается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.ст. 135, 143 ТК РФ), в соответствии с постановлением Администрации Обливского района от 28.01.2015 № 91 «О внесении изменений в постановление Администрации Обливского района от 23.12.2013 № 639 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Обливского района».

6.3. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.4. Согласно Положения об оплате труда работников школы, которое принимается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40%.

6.5. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. 133 ТК).

6.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 135 ТК).

6.7. Система нормирования труда определена в Положении о системе нормирования труда в школе и *согласована с профсоюзным комитетом* (ст. 159 ТК).

#### 6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

6.8.2. Выплачивать премию по итогам работы за год согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 144 ТК).

6.8.3. Производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК).

6.8.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплат: аванс - 25 числа каждого месяца, зарплата - 10 числа каждого месяца.

6.8.5. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК).

6.8.6. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

6.8.7. Производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.9. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

6.11. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.12. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.13. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в школе, независимо от источников этих выплат.

6.14. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.15. Профсоюзный комитет обязуется:

6.15.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.15.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.15.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.15.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.15.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".



### 7.3.Работодатель обязуется:

7.3.1.Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3.2.*По согласованию с профсоюзным комитетом* разработать план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по санитарно-бытовому обеспечению, обеспечению рабочих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

7.3.3.Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

7.3.5.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

7.3.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы 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).

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

7.3.8.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.3.9.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место *с учетом мнения профсоюзного комитета*(ст. 212 ТК РФ).

7.3.10.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.3.11. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

7.3.12. Осуществлять *совместно с профсоюзным комитетом* контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.3.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.15. Поддерживать в надлежащем состоянии комнату для отдыха работников школы.

#### 7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации школы.

7.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

7.4.3. 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.

#### 7.5. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

7.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## **8. Социальная защита молодёжи**

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

- содействовать молодым работникам в участии в конкурсах профессионального мастерства среди молодых работников;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворение творческих способностей и интересов.

8.2.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.

8.3.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.3.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

8.3.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.3.5. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.

8.3.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **9. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.1.4. Компенсирует расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, связанные с травматизмом на производстве (при условии вины работодателя).

9.1.5. Сохранять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173 - 178 ТК РФ).

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

9.2.3. В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств первичной профсоюзной организации.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзного комитета и его членов на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций;

- совместно с профсоюзным комитетом ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

- своевременно доводит до сведения работников информацию о федеральных, городских программах по предоставлению и улучшению жилья;

- выплачивает педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию, на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном отраслевыми нормами;

- обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях;

- ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях;

- организует в школе питание сотрудников.

#### 9.4. Профсоюзный комитет:

- сотрудничает с учреждениями культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурными объектами на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

- выделяет средства для оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- длительной болезни;
- дорогостоящего лечения;
- рождении ребенка;
- бракосочетании;
- при серьезных материальных затруднениях;
- в связи с юбилейными датами.

9.5. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом подготавливает и направляет документы на материальное поощрение и материальную помощь работнику в вышестоящие органы.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что в каникулярный период работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- педагогическим работникам, участвующим в организации и проведении крупных общешкольных мероприятий – до 2-х дней;

- педагогическим работникам, проводящим однодневные экскурсии с детским коллективом в выходной день (воскресенье) – 1 день;

- педагогическим работникам, проводящим длительные выездные экскурсии с детским коллективом в дни, свободные от учебных занятий – 1 день за одну ночь (в том случае, если экскурсия проводится в выходные дни сотрудника; за экскурсию в рабочие дни (включая ночное время) дополнительный оплачиваемый отпуск не предусмотрен);

- классному руководителю, проводящему выпускной бал – 2 дня;

- учителям и сотрудникам, задействованным в проведении мероприятий в вечернее время – 1 день;

- классному руководителю или учителю-предметнику, сопровождающему учащихся на предметные олимпиады, конкурсы в выходной день – 1 день;

- дежурство сотрудников непосредственно в здании учреждения при возникших экстремальных ситуациях в ночное время и праздничные дни – за два с половиной часа – 1 день;

- работникам, которые принимали участие в ликвидации крупных аварий и их последствий – 1 день;

- работникам, при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (по согласованию с администрацией и *профсоюзным комитетом* в индивидуальном порядке);

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней и членам профсоюзного комитета - 3 дня;

- по желанию педагогических работников не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и на условиях, определяемых учредителем.

Дополнительный оплачиваемый отпуск и предоставляемые отгулы должны быть использованы работником в течение одного календарного года с момента выдачи документа, подтверждающего право на отгул.

Работодатель и *профсоюзный комитет* совместно ведут строгий учёт предоставления и использования отгулов. Стороны обязуются доводить до сведения всего коллектива информацию о порядке предоставления и использования отгулов.

## **10. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель *включает представителей профсоюзного комитета* по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - *профсоюзного комитета* в управлении школой предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

10.3. *Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет* имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений *сообщить профсоюзному комитету* о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

10.5. Работодатель *обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета* в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и *профсоюзный комитет, как представительный орган работников*, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст.ст. 353-365, 390, 391).

*Профсоюзный комитет* оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.6. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

10.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и *профсоюзный комитет* будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя *учесть мнение профсоюзного комитета* при принятии в школе локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ "Рассмотрение коллективных трудовых споров");
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

## **11. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации**

11.1. Работодатель и *первичная профсоюзная организация школы* строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. *Профсоюзный комитет* представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации школы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации школы и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.5.1. Соблюдать права профсоюзного комитета, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

11.5.2. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета, посещать рабочие места, на которых работают члены первичной профсоюзной организации школы, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.5.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.5.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

По перечню, согласованному с работодателем, предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

11.5.4. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются школой.

11.5.5. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзного комитета, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.5.6. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ).

11.5.7. Расследовать и учитывать в школе все несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного



работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей".

11.5.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов: с письменного согласия работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, по письменному заявлению самого работника через бухгалтерию работодателя перечисляют на счёт первичной профсоюзной организации ежемесячные выплаты в размере 100% профсоюзного взноса (ст. 30, 377 ТК РФ).

В соответствии со ст.377 ТК РФ работодатель производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, определённых положением о премиальных выплатах работникам по итогам работы.

11.6. Стороны договорились о том что:

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

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

11.6.6. Работодатель принимает решения *с учётом мнения профсоюзного комитета* в следующих случаях:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- производить расчёт отпускных за 3 последних календарных месяца перед отпускными (ст.124 ТК РФ);
- установление заработной платы работникам (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 днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 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 школы, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы работникам школы (ст.136 ТК РФ).

11.7. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

11.8. Работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию *без согласия профсоюзного комитета*, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора МБОУ «Леоновская СОШ», соответствующими органами по труду.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

12.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и *профсоюзного комитета* об итогах проверок и принятых мерах.

12.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.2.4. *Профсоюзный комитет*, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.2.5. *По требованию профсоюзного комитета* работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм,

допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

### **13. Заключительные положения**

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

13.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании созданной комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора МБОУ «Леоновская СОШ».

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

13.4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

13.5. Постоянно действующая двусторонняя комиссия для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению либо изменению коллективного договора так же осуществляет контроль за ходом его выполнения.

13.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на Общем собрании трудового коллектива школы не реже одного раза в год.

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

13.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), расторжения трудового договора с директором школы.

13.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

13.12. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также в течение 7 рабочих дней после его подписания - до сведения работников школы, знакомить вновь поступающих работников с ним после приёма на работу.

13.13. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

13.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

13.15. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (приложение).

13.16. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.