

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2023 по 2026 гг.

От работодателя:

Директор  
МАОУ «СОШ №12»  
Л.А. Чимитова



(подпись)



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ «СОШ №12»  
Г.В. Бузина



(подпись)



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Людмилы Арсентьевны Чимитовой и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Галиной Васильевной Бузиной и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ.

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

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что проект коллективного договора утверждается на собрании трудового коллектива.

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

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ.

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

1.14. Работодатель направляет в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.15. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего коллективного договора.

1.16. Перечень внутренних локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;

3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

4) Соглашение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ, непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.18. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

## **2. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем рабочей и учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. На основании Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности" работники принимаются в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профстандартах, применяемых в МАОУ «СОШ №12». Перечень применяемых профстандартов, в том числе в качестве основы для определения требований к

квалификации работников, утверждается приказом руководителя МАОУ «СОШ №12» г. Улан-Удэ, который может дополняться при утверждении новых профстандартов или замене ранее утвержденных.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам; сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.9 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными нормативными актами.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться, только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законодательными актами (ст.77 ТК РФ).

2.1.2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ.

С приказом директора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем

оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.13. С 01.01.2020 г. все новые трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.14 установить:

- работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе.

- увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;

- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

- условие, что при повторном заключении трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций устанавливать срок действия трудовых договоров не менее, чем на три года.

- С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующим основные общеобразовательные программы, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

- При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно -

эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. В соответствии с ч.2 ст. 312.6 Трудового Кодекса РФ при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с профилем учреждения;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в интересах учреждения;
- предоставлять представление на педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию в аттестационную комиссию для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; а также на педагогических работников целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.
- Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ (иной уполномоченный профкомом профсоюзный представитель).

3.6.1 Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

3.6.2 Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

3.6.3 Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Бурятия, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой

должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

3.6.4 Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения. Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

3.6.5 Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией или реорганизацией организаций, а также с сокращением объемов их деятельности работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников.

К массовому высвобождению работников относят увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

4.2. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- проработавшие в ОО свыше 10 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работающие в организации на условиях эффективного контракта и отнесённые к категории «высокоэффективный работник» в течение 3 лет подряд.

Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4.3. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

4.4. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы (до 3-х часов в неделю), что фиксируется в коллективном договоре.

4.5. Стороны признают необходимым предусмотреть в Соглашении и в коллективных договорах:

- возможность сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории

- в случае длительной нетрудоспособности работника (свыше 6 месяцев) – на период до 1 года

- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» - на период до 1 года

- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установление образовательной организацией условий оплаты труда по иной должности с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета квалификационной категории для оплаты труда работников. Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

4.6. При сокращении штатов или численности работников предусматривать преимущественное право на оставление на работе для лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; для лиц, уволенных по сокращению штатов в данной организации, - преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4.7. Предоставлять возможность педагогическим работникам для посещения предметных семинаров и других мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального роста, с сохранением заработной платы.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по ФОТ в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату надбавок работникам. При увольнении руководителям образовательных организаций по решению работодателя (учредителя) выплачивается поощрение в размере до 3 должностных окладов с учетом внебюджетных средств.

5.3. При выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.

5.4. С целью закрепления молодых специалистов при устройстве на работу выделить безвозмездно единовременную выплату при наличии средств.

5.5. Предусматривать стимулирующие выплаты молодым специалистам, со стажем педагогической работы до 3 лет.

5.6. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту
- развитие творческой и социальной активности молодёжи

5.8. Стороны организуют работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности, закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных организациях, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

5.9. Стороны договорились:

- во всех случаях производить увольнение работников по инициативе работодателя с учётом мнения профсоюзного органа.
- поддерживать здоровый образ жизни, физкультурно – оздоровительную и спортивную работу среди работников организации

- создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.

5.10. Стороны рекомендуют освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

5.11. При приостановке действия трудового договора с работником в связи с мобилизацией предусмотреть единовременную выплату в размере не менее 1 МРОТ наряду с выплатой заработной платы за все отработанные, но еще не оплаченные дни. Кроме того, работодатель должен произвести иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.12. Из средств профбюджета оказывать материальную помощь работникам образования, членам профсоюза, в соответствии с Положением ПК о выплате материальной помощи.

5.13. Из средств профбюджета выделять средства для оздоровления и отдыха работников, членов профсоюза, содействовать лечению систематически и длительно болеющих работников образовательных организаций на базе лечебно – профилактических учреждений.

5.14. Организовывать работу с молодыми специалистами, проводить конкурс «Молодой педагог» с целью повышения мастерства молодых педагогов, формирования активной профессиональной позиции.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности, учебным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора воспитательной работе, заместитель директора по социальной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения.

6.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем.
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

6.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6.8 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение к работе педагогов в выходные и праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, (с их согласия) установлен суммированный учет рабочего времени.

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

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

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

6.11. Отпуск педагогических работников составляет 56 календарных дней, для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 28 календарных дней. К ним суммируются дополнительно оплачиваемый отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250 -1 от 19.02.93г. « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

6.12 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.

Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года и качественно выполняющим свою работу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня.

6.13 Предоставлять библиотекарю школы дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период.

- 6.14 Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.
- 6.15 Работодатель обязуется:
- Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.
  - Предоставить работникам отпуск **с сохранением заработной платы**:
    - при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
    - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
    - для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
    - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
    - на похороны близких родственников (матери, отца, детей, брата, сестры) – 3 календарных дня;
  - Предоставить работникам отпуск **без сохранения заработной платы**:
    - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
    - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
    - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.
  - Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых локальными актами и Уставом учреждения.
- 6.16 Общим выходным днем является воскресенье.
- 6.17 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 7.1 Система оплаты труда работников учреждения предусматривает отраслевой принцип системы оплаты труда работников образования, финансируемых за счет средств бюджета города Улан-Удэ на основе должностных окладов с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 7.2 Оплата труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Положения разрабатываются и утверждаются директором МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» Улан-Удэ по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом.
- 7.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- Единого тарификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
  - Государственных гарантий по оплате труда;
  - Профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

- 7.4 Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы.
- 7.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 7.6 Возможность сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории.
- 7.7 Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 7.8 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МАОУ «СОШ №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» г. Улан-Удэ системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).
- 7.9 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца, а отпускные – не позднее чем за три дня до ухода в отпуск, в соответствии с трудовым законодательством РФ.
- 7.10 При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 7.11 Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МАОУ «СОШ №12 им. Героя Советского Союза Ж.Е. Тулаева» г. Улан-Удэ, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.
- 7.12 Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.
- 7.13 Образовательное учреждение при выходе работника на пенсию предусматривает выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.
- 7.14 Работодатель обязуется:
- Проводить тарификацию педагогических работников при участии профсоюзного комитета.
    - Работодатель выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке (ст. 136 ТК РФ).
    - Руководитель ОО при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- В расчётном листке указываются:
- - табельный номер
  - - период, за который производятся начисления

- - отработанные дни (часы)
  - - составные части заработной платы
  - - размеры и основания произведённых удержаний
  - - общая сумма, подлежащая выплате
  - - дополнительная информация
  - - компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
  - - РК
  - - СН
  - Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в расчётном листке указывается должностной оклад с учётом применения повышающих коэффициентов, выплаты за неаудиторную нагрузку, стимулирующая часть заработной платы, дополнительное вознаграждение за классное руководство, замещение (при наличии).
- 7.15 Образовательная организация вправе устанавливать коэффициент сложности и приоритетности для следующих предметов: музыки, физической культуры, ИЗО, МХК (Искусство), технологии.
- 7.16 При работе в должности учителя, по которой установлена квалификационная категория, категория учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, оплата производится по более высокой квалификации.
- При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.) производить работникам соответствующие доплаты в соответствии с трудовым законодательством.
  - Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.
  - Осуществлять контроль за начислением заработной платы (не ниже 2/3 средней заработной платы) работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также по предписаниям органов Санэпиднадзора, Гос. Инспекции труда, Госпожнадзора.
- 7.17 Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по решению Управляющего совета, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 7.18 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда.

8.2 Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников образования за прошедший год и предоставляет информацию Профсоюзный комитет.

8.3 Разрабатывает на этой основе план мероприятий по улучшению условий труда, снижению травматизма согласовывает его с Профсоюзным комитетом.

8.4 Организует в соответствии с положением проведение обучения работников образования всех уровней по охране труда. Проводит техническую экспертизу зданий и

сооружений образовательных учреждений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.5 Предусматривает финансирование медицинских профосмотров. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.6. Возмещает вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязательств в соответствии с Гражданским кодексом, основами законодательства РФ об охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причинённого работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.7. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.8 Осуществляет ведомственный контроль за выполнением требований, направленных на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса в образовательных организациях.

8.9 Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Профсоюзный комитет:

8.10. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, за соблюдением работодателями законодательства по охране труда.

8.11. Организует обучение уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций.

8.12 Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.13 Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.14 Участвует в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, Дней охраны труда.

8.15 Осуществляет проверки по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда.

## **9. ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ**

**Профсоюзный комитет :**

9.1. Содействуют оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря, осуществляет компенсационные выплаты с целью удешевления родительской доплаты за путёвки в загородные оздоровительные лагеря детям работников, являющихся членами профсоюза.

9.2. Организуют отдых работников образования и членов их семей.

9.3. Организуют и привлекают работников образования для участия в республиканских отраслевых спартакиадах.

9.4. Осуществляют контроль за прохождением медицинских осмотров.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились, что работодатель:

10.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, способствует их деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2 Не препятствует деятельности профсоюза

10.3 Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзов, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения или централизованную бухгалтерию.

10.4 Признает, что в состав аттестационной комиссии входит представитель Профсоюза.

10.5 Создает условия для обучения профсоюзного актива: предоставляет помещения для проведения профсоюзной учёбы, сохраняет среднюю заработную плату при обучении в каникулярное время с отрывом от производства.

10.6 Признаёт гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной деятельности.

Стороны договорились, что:

10.7 Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.8 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9 Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных соглашением и коллективным договором, с сохранением средней заработной платы.

10.10 Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации. Также признается значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях, конкурсах, проводимых городской профсоюзной организацией, и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

10.11 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих

случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.**

11.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

11.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

11.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнёрства на территориальном и локальных уровнях для эффективного решения социально – экономических проблем работников образования.

11.1.3. Содействовать повышению эффективности Соглашения, коллективных договоров учреждений, в том числе через проведение городского конкурса «Лучший коллективный договор».

11.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

11.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые права и профессиональные интересы работников.

11.1.6. Содействовать установлению или изменению условий труда и иных социально – экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством.

11.1.7. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

11.1.8. Осуществлять совместный контроль за качеством предоставляемых образовательных услуг, за соблюдением законных прав и интересов участников образовательного процесса, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.9. Принимать меры по устранению избыточной отчетности учителей общеобразовательных организаций в соответствии с Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей в государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях Республики Бурятия от 15.03.2017г.

11.2 Привлекает профсоюзный комитет:

- к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных актов по вопросам оплаты труда и другим вопросам, затрагивающим социально – трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников образовательных учреждений;

- к проведению мероприятий, направленных на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании;

- к подготовке и проведению городских конкурсов профессионального мастерства среди работников образования;

- для подготовки докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по вопросам развития городской системы образования
- к участию в расследовании жалоб, поступающих в письменной форме на педагогических работников школы.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

- 12.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 12.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 12.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.6 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 12.7 Совместно с комиссией вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 12.8 Осуществлять контроль за очередностью предоставления путевок на санаторно-курортное лечение.
- 12.9 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.11 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 12.12 Осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 12.13 Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома школы. В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома. В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.
- 12.14 Профсоюзный комитет оставляет за собой право участия в общероссийских, республиканских и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования.

## **13 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны договорились, что:

13.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

13.3 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

13.4 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 – х лет со дня подписания. Договор может быть продлен, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого, сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

13.5 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

13.6 Итоги по выполнению коллективного договора подводятся на собрании работников один раз в год.

13.7. Коллективный договор подписан «12» сентября 2023 года.