


Представитель работодателя:  
Директор МОУ «МОУ «СОШ № 40  
с УИОП» г. Воркуты

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «СОШ № 40 с УИОП»  
г. Воркуты

  
/М.Б.Герт/

«01» июня 2019 год

МП

  
/Е.А.Раздобурдина/

«01» июня 2019 год

МП

## Коллективный договор

муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 40  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
г. Воркуты

на 2019-2022 годы

## *Содержание.*

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование</i>	<i>Страница</i>
<i>1.</i>	Общие положения	3
<i>2.</i>	Регулирование производственных и трудовых отношений	4
<i>3.</i>	Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, аттестация работников	6
<i>4.</i>	Рабочее время и время отдыха	7
<i>5.</i>	Оплата труда	11
<i>6.</i>	Охрана труда и здоровья	16
<i>7.</i>	Социальные гарантии и компенсации	18
<i>8.</i>	Гарантии профсоюзной деятельности	19
<i>9.</i>	Обязательства профкома	21
<i>10.</i>	Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства.	22
<i>11.</i>	Приложения	23

## Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №40 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Воркуты (далее Школа).

1.2. Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными действующими законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы 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 действующими нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Школы, являющиеся членами Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации и (далее - Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) *Раздобурдиной Елены Алексеевны* и работодатель в лице его представителя – директора Школы *Герт Марины Борисовны*.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст.30, 31 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы, сменой председателя профкома Школы.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Школы Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При ликвидации Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности (ст.44 ТК РФ).

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

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников Школы.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления Школы непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Школы;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

- 1.10. Члены профкома имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- ✓ реорганизации или ликвидации Школы;
  - ✓ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  - ✓ по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, Уставом Школы, Договором.

1.11. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

## **Раздел 2. Регулирование производственных и трудовых отношений.**

В области регулирования производственных и трудовых отношений стороны договорились, что:

2.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, Трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (законного представителя) и органа опеки и попечительства Трудовой договор может быть заключен с обучающимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

На отдельные виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет.

**Работодатель** – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового

договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра Трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора.

2.5. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Договором.

2.6. В Трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

В Трудовом договоре указываются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера);

обязанность педагогического работника проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в соответствии с п.2 ст. 49 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

режим рабочего времени и времени отдыха.

Если при заключении Трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания Трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным Дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью Трудового договора.

Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из порядка установленного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

При установлении педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует его должности, квалификации, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим работникам других школ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностной инструкцией.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией Школы, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

2.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Школы может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.81, 82 ТК РФ).

2.13. При сокращении численности или штата работников Школы, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, обеспечивающим более высокое качество образования обучающихся, имеющих более высокую квалификационную категорию.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регулируются ст. 179 ТК РФ.

2.14. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, Трудовой договор прекращается.

2.15. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ.

2.16. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в Школе.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы и осуществляет выплату работнику расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.4. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. **Рабочее время работников** – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями Трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин,

работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником Школы.

4.2. Для педагогических работников Школы 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, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Школы.

Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению.

Дежурство педагогического работника начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий (смены) и продолжается не более 20 минут после его окончания.

4.2.1. Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92,974 ТК РФ).

4.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается режим работы. Продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

При этом режим работы работника изменяется, т.е. устанавливается продолжительность рабочей смены согласно графику до 12 часов в смену. Работники чередуются по сменам равномерно.

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов.

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

4.6. Часы свободные от проведения уроков, дежурств, участия в методических, внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.



Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

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

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией основной образовательной программы, в пределах нормы рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

График работы на период каникул утверждается директором Школы и согласовывается с профсоюзным комитетом Школы. Работа в каникулярное время начинается в 09.00.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению Государственной итоговой аттестации выпускников, к работе предметных комиссий, культурно-массовых мероприятий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Последний рабочий день каникул объявляется для педагогических работников методическим днем (днем самообразования).

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Школы за каждый их рабочий год.

4.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 122 ТК РФ следующим работникам;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в Школе.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком.

График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска учитываются особенности учебно-воспитательного процесса.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники Школы извещаются не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда с учетом фактического рабочего времени, отработанного в соответствующих условиях, согласно ст. 117 ТК РФ
- за труд с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск для работников Школы (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) устанавливается продолжительностью не менее 52 календарных дней (28 календарных дней основного отпуска и 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Продолжительность отпуска педагогов предусмотрена постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 и составляет, согласно перечню образовательных учреждений, предприятий и организаций и должностей, работа в которых дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска, для педагогических работников не менее 80 календарных дней (24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера и 56 календарных дней за педагогическую работу) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней.

4.11. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются, без переноса на следующий год.

4.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

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

4.13. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме следующих работников: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах с вредными, (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.14. Работодатель имеет право по производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. При этом неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего года или присоединяются к следующему отпуску.

4.15. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в следующих случаях:

<i>Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск</i>	<i>Продолжительность отпуска в календарных днях</i>
Участникам Великой Отечественной войны	до 35

Ветеранам боевых действий на территории других государств	от 14 до 30
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14
Работающим инвалидам	до 60
Работникам в случае рождения ребенка в семье	до 3
Работникам в случае регистрации брака	до 3
Работникам, чьи дети вступают в брак	до 3
Работникам в случае смерти близких родственников	до 5
В связи с юбилеем	до 2
В связи с переездом на новое место жительства	до 3
Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	до 14
Проводы детей на срочную военную службу	до 3
Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно	до 1
Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу	до 14
Родителям, женам, мужьям, военнослужащим, погибшим или умершим, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	до 14

4.16. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4.17. Для ухода за детьми-инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей (опекунам, попечителям), по его письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц. Вышеуказанные дни могут быть разделены ими между собой, (ст. 262 ТК РФ).

4.18. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.21 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера»).

4.19. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

4.20. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем.

4.21. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее время осенних, зимних или весенних каникул:

<i>Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск</i>	<i>Продолжительность отпуска в календарных днях</i>
✓ Членам профсоюзного комитета (на основании ходатайства председателя профкома с указанием конкретных мероприятий, в которых участвовал данный член профкома)	3

✓ Председателю профкома	5
✓ Уполномоченному по охране труда (на основании ходатайства председателя профкома)	3
✓ Уполномоченному по социальному страхованию	3
✓ При отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности по болезни	3
✓ За качественный ремонт учебного кабинета (на основании ходатайства председателя профкома, заместителя директора по АХЧ)	2

4.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной неделе определяется графиком работы.

## Раздел 5. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Основные понятия и определения раздела трактуются так:

**Оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Система оплаты труда** - совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

- государственных гарантий по оплате труда,

- перечня видов выплат компенсационного характера,

- перечня видов выплат стимулирующего характера,

- настоящего Договора.

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» (далее МО ГО «Воркута») «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

5.4. Оплата труда работников Школы производится на основе должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей и специалистов муниципальных учреждений образования, должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников муниципальных учреждений образования всех типов и видов, утвержденных Постановлением администрации МО ГО «Воркута» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

5.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и специалистам Школы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, при условии наличия высшего профессионального образования и стажа работы на руководящих или педагогических должностях или по профилю учреждения не менее 5 лет, с учетом требований к квалификации.

5.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников Школы устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.

5.7. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО ГО «Воркута».

5.8. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.9. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются и утверждаются директором Школы по квалификационным уровням, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов устанавливаются в Трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком.

5.11. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с работниками Школы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

Ответственность за сохранение персональных данных в части суммы заработной платы несет ведущий экономист.

Форма расчетного листка и цифровые коды видов начислений и удержаний установлены в Приложении к Положению «Об оплате труда».

5.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Школы осуществляет директор.

Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет ведущий экономист.

5.13. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с Положением «Об оплате труда».

5.14. Порядок и условия оплаты труда работников Школы определены в Положении «Об оплате труда».

5.15. Основные условия оплаты труда работников Школы:

5.15.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Школы устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Школы, и определяются в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» со всеми изменениями и дополнениями.

Перечень должностей работников Школы и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему КД.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Школы, относящихся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиям оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства МО ГО «Воркута»:

- Постановлением Администрации МО ГО «Воркута» «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута» от 30.07.2018 № 1103 (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Администрации МО ГО «Воркута» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения муниципального образования городского округа «Воркута»;

- Постановлением Администрации МО ГО «Воркута» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства»;

Размеры должностных окладов работников Школы, должностные оклады, которые не определены вышеуказанными постановлениями МО ГО «Воркута», устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

5.15.2. Повышение должностных окладов работникам Школы устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 Постановления Администрации муниципального образования городского округа «Воркута» (далее МО ГО «Воркута») «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Школы и размеры повышения определены в приложении № 9 к настоящему КД.

В случаях, когда работникам Школы предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

5.15.3. Работникам Школы начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

5.15.4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Положением об оплате труда, действующим в Школе.

5.16. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Школы:

5.16.1. На педагогическую работу в Школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

5.16.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.16.3. Директор Школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников; ежегодно утверждает на работников Школы, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки.

5.17. Изменение разрядов оплаты труда (для технического персонала) и ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или при восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты (для технического персонала) труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) у педагогического работника в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает себя:

- ✓ Показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания, в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника;
- ✓ Продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191, Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075;
- ✓ Объемов учебной (педагогической) работы;
- ✓ Порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

✓ Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

✓ Особенности начисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

✓ Дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда по итогам аттестации рабочих мест;

✓ Дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое) при условии наличия фонда;

✓ Выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

✓ Процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями.

5.19. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

✓ За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

✓ За часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им по тарификации.

5.20. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.III ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.III ст.157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях особо предусмотренных законодательством не более 70% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании по нескольким исполнительным листам - не более 50% (ст. 138 ТК РФ).

5.21. Время простоя (ст.74 ТК РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.22. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

5.23. В случае причинения материального ущерба Школе работником, в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), составляется акт служебного расследования, определяется размер ущерба, по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день порядка возмещения ущерба.

Руководствуясь ст. 248 ТК РФ в бесспорном порядке работодатель вправе произвести удержание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

- когда сумма ущерба не превышает месячного заработка работника;



- когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба, причиненного работником. При этом днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Школе.

5.24. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы.

5.25. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны исходят из того, что:

6.1. **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Школе возлагаются на работодателя.

В связи с чем, он обязуется:

- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия;
- разработать и реализовать Соглашение по охране труда;
- провести в Школе аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией;
- после проведения аттестации рабочих мест предоставить работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством;
- создать в Школе комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить члены профкома;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками Школы независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда на основании правил и инструкций по охране труда с учётом конкретных условий работы;
- организовать проверку знаний работников Школы по охране труда;
- в соответствии с законодательством обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать ущерб в соответствии с действующим законодательством. В случае получения травмы на производстве, при выполнении служебных обязанностей все необходимые материалы передает в Воркутинский Филиал Фонда социального страхования Республики Коми;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ);

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, не достигших возраста 15 лет.

6.3. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет.
- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением переводит на другую более легкую работу;
- не применяет труд женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

6.4. Работники обязаны соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Школе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в Школе;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

6.5. Не допускается к работе работник:

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, с обязательным медицинским освидетельствованием;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- в случае уклонения работника от прохождения медицинского осмотра.

6.6. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве;
- принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;

6.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации**

7.1. **Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

На работников Школы распространяются социальные гарантии, оговоренные действующим Соглашением между администрацией муниципального образования городского округа «Воркута», управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» и территориальной Воркутинской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019 – 2021 годы.

**7.2. Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Для обеспечения социальных гарантий и компенсаций работодатель обязуется работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года предоставлять право компенсации по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно согласно решению Совета МО ГО «Воркута» от 01.06.2013 № 276 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета МО ГО «Воркута» и изменений и дополнений к нему.

При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (именной билет в одну сторону, отпускной билет с отметкой администрации населенного пункта, отметка о регистрации в месте отдыха, санаторная путевка и т.п.), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда (плацкартный вагон пассажирского поезда).

В случае проезда в отпуск личным транспортом расходы оплачиваются по примерной стоимости проезда кратчайшим путем по железнодорожному тарифу (плацкартный вагон пассажирского поезда) при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в определенном месте.

Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При проезде к месту отдыха по прямому кратчайшему направлению с остановками в пути оплата производится согласно представленным проездным документам, независимо от количества остановок в пути.

Оплата проезда неработающих членов семьи производится независимо от раздельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семьи производится в пределах территории РФ (ст. 325 ТК РФ). Под членами семьи понимаются супруг (супруга), несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно работника, членов его семьи по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, провоза багажа не переносится на другой год.

Работнику предоставляются дополнительно к отпуску дни дороги - при наличии оплаты проезда - для всех категорий работников, работающих в Школе, без сохранения содержания. Дни на дорогу могут быть не использованы по желанию работника. Неиспользованные дни на дорогу предыдущих периодов не суммируются.

Работник, не воспользовавшийся своим правом на получение компенсации стоимости проезда в отпуск, утрачивает свое право на эту льготу за прошедшие периоды (ст. 325 ТК РФ).

**7.3.** Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования начисляется в соответствии действующим законодательством РФ.

**7.4.** Материальная помощь работнику Школы может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека)

Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

Размер материальной помощи определяется в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора.

7.5. Работодатель награждает почетными грамотами, благодарностями особо отличившихся работников, независимо от стажа работы, к праздникам и юбилейным датам.

7.6. В день сдачи крови и её компонентов работником, он освобождается от работы в Школе. Помимо этого работнику после сдачи крови и её компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Работник вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средней заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников.

7.8. В случае переезда работника, проработавшего в районах Крайнего Севера не менее 5 лет, в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, работодатель оплачивает (ст. 326 ТК РФ, решение Совета МО ГО «Воркута» от 01.06.2013 № 276, приложение 3):

- стоимость проезда работника и членов его семьи любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами,

- оплата стоимости провоза багажа в универсальных контейнерах или оплата стоимости провоза имущества в отдельном вагоне, багажом или мелкой отправкой по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, и не свыше пяти тонн на семью;

- оплата стоимости транспортных расходов по провозу багажа от прежнего места жительства до станции (пристани, порта) отправления и от станции назначения к новому месту жительства, а также оплата стоимости работ по погрузке и разгрузке контейнеров – по фактическим расходам, подтвержденным проездными документами.

Компенсация транспортных расходов назначается и выплачивается работнику по основному месту работы.

Не возмещаются расходы, связанные:

- с хранением контейнера (багажа) по станции назначения,

- с провозом личного автомобильного транспорта, сельскохозяйственной техники, строительных материалов;

- с добровольным страхованием личного имущества;

- с консультированием и оформлением документов, подтверждающих расходы, связанные с проездом и провозом багажа (личного имущества).

Настоящий порядок предоставления компенсации расходов, связанных с переездом, распространяется на лиц, заключивших трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и финансируемых из бюджета МО ГО «Воркута», и прибывших в соответствии с этими договорами к месту работы, в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

Право на выплату компенсации в случае переезда к новому месту жительства сохраняется за работником в течение трех лет со дня увольнения и при наличии трудового стажа в районах Крайнего Севера не менее 5 лет.

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обязуется не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

8.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

8.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, комиссии по распределению компенсирующих и стимулирующих выплат.

8.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы;

- учитывает мотивированное мнение профкома при утверждении локальных актов регламентирующих трудовые отношения в Школе, сохранность персональных данных работников Школы.

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1%.

## **9. Обязательства профкома**

9.1. Профком обязуется:

Представлять 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.

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

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего и компенсирующего фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников Школы (ст. 86 ТК РФ).

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

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

9.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

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

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

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

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

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

#### **Раздел 10. Контроль за выполнением Договора и ответственность сторон социального партнерства**

10.1. Все изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон, с составлением протокола решения совместного заседания.

10.2. Контроль за исполнением Договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства.

10.3. Ответственность за содержание Договора возлагается на профсоюзный комитет и руководителя Школы.

**Директор**

МОУ «СОШ №40 с УИОП» г.Воркуты  
\_\_\_\_\_ /М.Б.Герт /

**Председатель  
профсоюзного комитета**

МОУ «СОШ №40 с УИОП» г.Воркуты  
\_\_\_\_\_ /Е.А.Раздобурдина /

**Перечень приложений**  
**к Коллективному договору МОУ «СОШ №40 с УИОП» г. Воркуты**  
**на 2019-2022 годы**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение «По формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда».
4. Положение «Об организации работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива».
5. Положение «О порядке административно-общественного контроля по охране труда».
6. Положение «О комиссии по трудовым спорам».
7. Положение «Об уполномоченном по социальному страхованию».
8. Положение «О предоставлении дополнительных дней отпуска работникам с ненормированным рабочим днем».
9. Положение «Об оплате труда».
10. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.
11. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
13. Режим работы Муниципального общеобразовательного учреждения «СОШ №40 с УИОП» г. Воркуты.