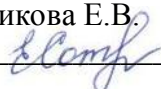


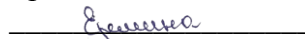
Директор ТМК ОУ  
«Катырыкская начальная  
школа - детский сад»  
Сотникова Е.В.



01 сентября 2016 года



Председатель Профсоюзной  
организации ТМК ОУ «Катырыкская  
начальная школа –детский сад»  
Еремина К.Е.



01 сентября 2016 года

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ТАЙМЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КАТЫРЫКСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА – ДЕТСКИЙ САД»**

на 2016-2018 годы

**п. Катырык  
2016 г.**

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Таймырском муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Катырыкская начальная школа – детский сад» (далее – ТМК ОУ «Катырыкская начальная школа – детский сад»)

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ТМК ОУ «Катырыкская начальная школа – детский сад», от имени которых выступает профсоюзная организация (далее – «Профсоюз»);
- «Работодатель» в лице директора ТМК ОУ «Катырыкская начальная школа – детский сад» Сотникова Елизавета Валерьевна

### ***1. Общие положения.***

1.1. Коллективный договор одобрен собранием трудового коллектива «02» октября 2014г. Срок действия настоящего договора 3 года, до принятия нового Коллективного договора.

1.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.3. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляют работодатель и профсоюз, их представители, соответствующие органы по охране труда.

1.5. Один раз в год стороны отчитываются перед коллективом работников учреждения о выполнении Коллективного договора.

1.6. Данный договор распространяется на всех работников учреждения, независимо от членства в профсоюзе.

1.7. Работодатель и профсоюз обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем Коллективном договоре.

### ***II. Оплата труда. Уровень дохода.***

2.1. В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работников образования, престижа профессии педагога и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников ТМК ОУ «Катырыкская начальная школа – детский сад».

2.2. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района (далее – муниципального района). Выдача заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца - 15 числа, за вторую половину месяца – 30 (31) числа.

2.3. Работодатель разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников с учетом мнения Профсоюза.

2.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

- работа в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ). Конкретные случаи повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

Выплаты стимулирующего характера:

Работникам Образовательных организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников образовательных учреждений определяются Положением об оплате труда работников.

Установление стимулирующих выплат производится комиссией, создаваемой приказом руководителя образовательного учреждения с участием представителей Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

Установление стимулирующих выплат производится комиссией, создаваемой приказом по учреждению с участием представителей Профсоюза.

Выплаты по итогам работы работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

2.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Директор школы и его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы и при условии, если учителя, преподаватели, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

2.8.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами школы, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.9. Стороны считают необходимым достичь:

2.9.1. Сохранения гарантий, установленных действующим законодательством и правовыми актами муниципального района, а именно:

- размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для Работников;
- гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.9.2. Сохранения размеров и условий повышения ставок заработной платы (в процентах) и должностных окладов работников за работу в сельской местности, а также за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении, и по другим основаниям, предусмотренным

действующим законодательством и муниципальными правовыми актами муниципального района.

2.10. Стороны исходят из того, что:

2.10.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.10.2. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

2.10.3. Работодателю рекомендуется не осуществлять в течение учебного года в Образовательных организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

2.11. Стороны договорились:

2.11.1. В целях снижения социальной напряженности в школе прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и изменения размеров оплаты труда.

2.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза. О введении измененных норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.13. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, устанавливается Работодателем в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.14. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотрено установление условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности).

2.15. Председатель Профсоюзной организации школы согласовывает Положение об оплате труда в течение срока, действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный номер №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

**Таблица соответствия должностей**

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Учитель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

2.16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза. О введении измененных норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

### ***III. Рабочее время и время отдыха.***

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.2. Режим рабочего времени, а также продолжительность рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, с учетом Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3.2. Привлечение работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определен Приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.5. Длительность отпуска педагогов – библиотекарей составляет 66 календарных дней (в соответствии с Письмом Минобрнауки РФ от 08.08.2011 N 03-495 "О вступлении в силу Приказа Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. N 448н).

3.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по программам среднего профессионального образования или высшего профессионального образования в учреждения, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.7. Работодатель с учетом мнения Профсоюза обязуется до 15 декабря текущего года утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков с учетом пожеланий работников и интересов учреждения.

#### ***IV. Развитие кадрового потенциала.***

4.1. Рекомендовать Работодателю:

4.1.1. Предусматривать при формировании смет образовательных учреждений муниципального района средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.2. Коллективный договор предоставляет Работодателю право на сохранение у Работников на один год уровня заработной платы по той квалификационной категории, срок действия которой истек в период длительной болезни, нахождения в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком.

## ***V. Содействие занятости.***

5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется положениями Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих сокращению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе беременных женщин (за исключением случаев ликвидации учреждения); женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и иных категорий работников, предусмотренных в действующем законодательстве;
- своевременно (не менее чем за 3 месяца) письменно представляет сведения о массовом увольнении работников в органы соответствующей службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;
- предупреждает каждого работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же организации при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.2. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением средней заработной платы. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем.

5.3. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.

5.4. При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства в соответствии с коллективным договором за ними на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее 2-х лет, работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии, через федеральную службу занятости.

5.6. При предположительном массовом высвобождении работников и затруднении в их дальнейшем трудоустройстве Профсоюз оставляет за собой право вносить в органы местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с высвобождением работников, а также использовать другие, не противоречащие законодательству меры.

5.7. Профсоюз:



- обязуется содействовать трудоустройству высвобождающихся по сокращению численности или штата Работников, используя возможности Профсоюза работников образования Таймыра, органов службы занятости;

- берет на себя обязательство оказывать юридическую помощь Работникам по вопросам предоставления льгот и гарантий при их высвобождении;

- обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.8. Стороны договорились, что в дополнение к категориям лиц, указанных в статье 179 ТК России, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют также следующие Работники:

- предпенсионного возраста (3 года и менее до пенсии);

- работники, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без отца (матери);

- проработавшие в школе свыше 20 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с Работником - членом профсоюза только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в следующих случаях:

- сокращения численности или штата Работников;

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

## ***VI. Охрана труда.***

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Выделяет средства на охрану труда в размере, установленном действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района.

6.1.3. Обеспечивает за счет средств школы обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.4. Обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. В порядке установленном действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников школы, в том числе руководителя.

6.1.6. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом правила и инструкции по охране труда по видам работ или по профессии в школе.

6.1.7. Обеспечивает хранение стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных Работникам по установленным нормам спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития от 1 июня 2009 года №290-н «Об утверждении

Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

6.1.8. На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдает сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем номенклатуры, норм, сроков обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 1).

6.1.9. Предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда, компенсации, предусмотренные статьями 92, 117, 147 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.1.10. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, с участием представителя выборного профсоюзного органа, проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда. При наличии заключений специализированных комиссий рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные и (или) опасные условия труда и обеспечивает по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда в профилактических целях выдачу молока или равноценных пищевых продуктов.

6.1.11. Ежегодно информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

6.1.12. Предоставляет работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **6.2. Работник:**

6.2.1. Несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Должен бережно относиться к выданным в его пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

## **6.3. Профсоюз:**

6.3.1. Осуществляет контроль за условиями труда, принимает участие в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.2. Оказывает практическую помощь работникам отрасли в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, в установленных случаях представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.4. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.3.5. Обязуется оказывать практическую помощь школе в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

## ***VII. Социальные гарантии льготы, компенсации.***

7.1. Профсоюз и Работодатель договорились обеспечивать:

7.1.1. Оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, правовым актам муниципального района.

7.1.2. Ежемесячную меру социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций и проживающим совместно с ними членам их семей в сельской местности.

7.1.3. Выплату материальной помощи на погребение в случае похорон близких родственников (супруг (а), родители, дети) – 5000 рублей.

7.1.4. Выплату материальной помощи семье работника на погребение в случае его смерти:

- при погребении без вывоза тела – 10000 рублей
- при необходимости вывоза тела - 20 000 рублей.

7.1.5. Выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: при утрате имущества в результате пожара, кражи, стихийного бедствия, в случае смерти ближайших родственников, при болезни и по другим уважительным причинам. Размер материальной помощи (за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 7.1.3., 7.1.4.) определяется в каждом отдельном случае индивидуально и не может превышать 6 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) в год.

7.2. Коллективный договор на основании Положений, ежегодно утверждаемых Начальником Управления образования и Председателем профсоюза, предусматривает следующие дополнительные гарантии:

7.2.1. Предоставление материальной помощи на обследование в лечебных учреждениях, расположенных на территории муниципального района; приобретение дорогостоящих медикаментов и зубопротезирование на территории Российской Федерации.

7.2.2. Частичное возмещение стоимости санаторно-курортного лечения.

7.2.3. Материальное поощрение юбилярам 50-ти, 60-ти, 70-ти лет в размере до 2000 рублей в виде разовых стимулирующих выплат за счет фонда оплаты труда при условии экономии фонда оплаты труда.

7.2.4. Единовременную материальную помощь работникам образовательных организаций в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, размер которой не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.4.3. Обеспечение служебным жильем Работников школы, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с действующими муниципальными актами.

## ***VIII. Социальное партнерство.***

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

8.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Федеральных государственных стандартов, приоритетных направлений развития системы образования Российской Федерации и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

8.1.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально - трудовые и профессиональные права и интересы работников образования.

8.1.3. Предусмотреть в Положении об оплате труда стимулирующие выплаты работникам, выполняющим обязанности Председателя профкома в критериях выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

8.2. При рассмотрении и решении вопросов, которые входят согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам муниципального района и настоящему Коллективному договору в совместную компетенцию Работодателя и Профсоюза, стороны признают, что:

- Решение вопросов с учетом мнения Профсоюза означает, что Профсоюз обладает совещательными правами. Работодатель (его представители) учитывает мнение Профсоюза при принятии окончательного решения. Мнение Профсоюза в данном случае носит рекомендательный характер.
- Решение вопросов по согласованию или совместно с Профсоюзом означает, что соответствующий акт исходит от Работодателя, который обязан получить предварительное письменное соглашение соответствующего профсоюзного органа.

8.3. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по: тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам, доплатам и надбавкам, стимулирующим выплатам, премиям, награждениям сотрудников и других с правом голоса.

Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- распределение учебной нагрузки;
- установление и распределение стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение положения о премировании и распределение премий работникам (ст. 135 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 повышенной 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);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8.4. Права членов Профсоюза и гарантии их деятельности определяются действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района, Отраслевым Соглашением в сфере образования в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе на 2014-2016 годы и настоящим Коллективным договором.

8.5. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель обязан:

8.5.1. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности школы в целом.

8.5.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в школе.

8.5.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.5.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников удержание из заработной платы членов профсоюза взносов в размере 1 % и обеспечивать бесплатное перечисление с лицевого счета образовательного учреждения на расчетный счет Профсоюза.

8.5.5. Предоставлять выборным профсоюзным органам помещение с отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также средства связи.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.6.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа в учреждении, а руководители профсоюзного органа в школе - Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профсоюзных организаторов - только с предварительного согласия Профсоюза.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюза освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

8.7. Стороны могут совместно принимать решение об инициировании присвоения почетных званий и награждения ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.8. Стороны совместно и согласованно освещают в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Коллективного договора.

### ***IX. Пожарная безопасность***

9.1. Работодатель обеспечивает:

- реализацию в полном объеме мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:
- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России,
- обеспечивает школу нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности,
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,
- доводит схемы и инструкции по пожарной безопасности до обучающихся, педагогов и работников образовательного учреждения,
- организует и проводит обучение мерам пожарной безопасности, тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие,
- организует и проводит в школе изучение Постановления Правительства РФ №390 от 25.04.2012г «О противопожарном режиме»,
- издает инструкции о мерах пожарной безопасности, по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в помещениях Образовательной организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений,
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах,
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участке, прилегающих к зданию образовательного учреждения), готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в школе,
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в Образовательной организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величина материального ущерба, принятые меры).

9.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в школе, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей,
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара,
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта,
- контролирует разработку графика планово-предупредительных ремонтов электрооборудования, электроустановок, оборудования в кабинетах трудового обучения, на пищеблоках, в электрощитовых помещениях и организацию профилактической работы с работниками учреждения о мерах пожарной безопасности,
- участвует в работе комиссий по проверке наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций,

учет журналов инструктажей, учета огнетушителей, исправности автоматической пожарной сигнализации и т.д.

9.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров,
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности,
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

#### ***X. Обеспечение выполнения Коллективного договора.***

10.1.С целью исполнения условий и обязательств Сторон настоящего Коллективного договора:

10.1.1.Стороны осуществляют совместное рассмотрение планируемых расходов на выполнение обязательств по настоящему договору.

10.1.2.Выполнение дополнительных социальных гарантий, предусмотряемых настоящим договором, подтверждается ежегодно бюджетными ассигнованиями школы.

#### ***XI. Заключительные положения.***

11.1.В ходе выполнения Коллективного договора могут разрабатываться приложения, конкретизирующие его отдельные положения и являющиеся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

11.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

11.5. Коллективный договор составлен в количестве 3-х экземпляров.

11.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует по «31» декабря 2016 года. Действие настоящего Коллективного договора по соглашению Сторон может пролонгироваться на срок, оговоренный Сторонами.

**Приложение № 1**  
**к Коллективному договору**  
**ТМК ОУ «Катырыкская начальная**  
**школа – детский сад» на 2016 – 2018годы**

**Перечень номенклатуры, норм, сроков обеспечения**  
**работников специальной одеждой, специальной обувью и**  
**другими средствами индивидуальной защиты**

№	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Сторож, истопники, кочегары, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При выполнении работ на открытом воздухе зимой Костюм меховой, унты меховые или валенки, шапка-ушанка, костюм х/бумажный, меховые рукавицы, сапоги резиновые, рукавицы суконные	дежурная дежурная 36 мес 12 мес 24 мес 24 мес до износа
2	Заведующий производством, диетсестра,	Халат белый х/бумажный шапочка белая х/бумажная	3 комплекта 3 комплекта
3	Повар,	Куртка белая х/б брюки светлые (юбка белая х/б для женщ), фартук белый х/б, колпак белый х/б или косынка белая х/б, полотенце, тапочки или туфли на нескользкой подошве	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта 6 мес
4	Помощник воспитателя, кухонные рабочие, машинист по стирке белья,	Куртка белая х/б, фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой, шапочка белая х/б или косынка белая х/б, перчатки резиновые	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта до износа
5	воспитатель ДОУ	Халат белый х/б шапочка белая х/б или косынка перчатки резиновые	6 мес 6 мес до износа

01 сентября 2016 года

01 сентября 2016 года

Директор ТМК ОУ  
 «Катырыкская начальная  
 школа - детский сад»

Председатель Профсоюзной  
 организации ТМК ОУ «Катырыкская  
 начальная школа –детский сад»

Сотникова Е.В.

Еремина К.Е.



*Еремина*



**Приложение № 2**  
**к Коллективному договору**  
**ТМК ОУ «Катырыкская начальная**  
**школа – детский сад» на 2016 – 2018годы**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.**

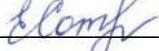
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях</b>
1.	Директор муниципальной общеобразовательной организации	5
2.	Заместители директора образовательных организаций по административно – хозяйственной работе и учебно-воспитательной работе	5
3.	Неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организаций	3

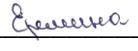
01 сентября 2016 года

01 сентября 2016 года

Директор ТМК ОУ  
 «Катырыкская начальная  
 школа - детский сад»  
 Сотникова Е.В.

Председатель Профсоюзной  
 организации ТМК ОУ«Катырыкская  
 начальная школа –детский сад»  
 Еремина К.Е.







Приложение № 3  
к Коллективному договору  
ТМК ОУ «Катырыкская начальная  
школа – детский сад» на 2016 – 2018 годы


**П Е Р Е Ч Е Н Ъ**  
**профессий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск, и устанавливаются доплаты в связи с вредными условиями**  
**труда**

№ п/п	Должность работника	Количество дней	Размер доплат в %
1.	Повар	7	4%
2	Кочегар	14	12%
3	Истопник	0	4%

01 сентября 2016 года

01 сентября 2016 года

Директор ТМК ОУ  
«Катырыкская начальная  
школа - детский сад»  
Сотникова Е.В.



Председатель Профсоюзной  
организации ТМК ОУ «Катырыкская  
начальная школа – детский сад»  
Еремина К.Е.

