

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Омска  
«Лицей № 66»  
(БОУ г. Омска «Лицей № 66»)  
на 2023-2026 годы

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 7  
от 26 декабря 2023 года

Управление Министерства труда  
и социального развития  
Омской области по городу Омску

Коллективный договор  
зарегистрирован

26 » 12 2023 г. № 575

И. П. Кривекина

От работодателя:

Директор

БОУ г. Омска «Лицей № 66»

Н. Н. Небесная  
«26» декабря 2023 года



От работников:

Председатель ППО

БОУ г. Омска «Лицей № 66»

И. А. Кутьмина  
«26» декабря 2023 года



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем - бюджетным образовательным учреждением города Омска «Лицей № 66» (далее - Лицей) - в лице директора Небесной Натальи Николаевны и работниками Лицея, интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации (далее - профком) Кутьмина Ирина Александровна.

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения социального партнерства, на локальном уровне, заключаемый работниками и работодателем, в лице их представителей (ст.40 ТК). Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Лицея.

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

1.2. Предметом настоящего Договора являются:

- Установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК):

- Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы.

- Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут ежемесячно по письменному заявлению перечислять (через бухгалтерию работодателя) на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 50 % установленного профсоюзного взноса (ст. 2, ст.30, ст.377 ТК).

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.5. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора и не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором (ст.ст.41, 44 ТК), а также подлежат регистрации в органах труда.

1.7. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными.

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

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора

(путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайты, мессенджеры и др.)

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение высокой эффективности образовательного процесса, внедрение прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях коллектив работников БОУ г. Омска «Лицей № 66» обязуется:

2.2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции и действующего законодательства, соблюдать Устав лицея, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты лицея.

2.2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу.

2.2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.2.4. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в БОУ г. Омска «Лицей № 66».

2.2.5. Бережно относиться к имуществу лицея, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.2.6. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда, стандарты безопасности труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

2.2.7. Участвовать в осуществлении программ развития лицея, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории лицея.

2.2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников лицея, а также конфиденциальную информацию.

2.3. Деятельность профсоюзного комитета направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК), по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

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

2.3.3. Представительствовать от имени работников, являющихся членами профсоюзной организации, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК).

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

- 2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.41 ТК).
- 2.3.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя, а также представлять и защищать их интересы в Государственной инспекции труда и в суде.
- 2.3.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда.
- 2.3.8. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК).
- 2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, являющихся членами профсоюзной организации, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя.
- 2.3.10. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.
- 2.3.11. Добиваться роста реальной заработной платы.
- 2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.
- 2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников лицея.
- 2.3.14. Проводить, совместно с Работодателем Лицея, анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.
- 2.3.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

#### 2.4. Работодатель обязуется:

- 2.4.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить под подпись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Коллективным договором и локальными нормативными актами Лицея, правами и обязанностями, преимуществами и льготами.
- 2.4.2. Добиваться успешной деятельности Лицея, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.
- 2.4.3. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления образовательного процесса.
- 2.4.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.196 ТК).
- 2.4.5. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры.
- 2.4.6. Знакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в очередной отпуск
- 2.4.7. Не уменьшать в течение учебного года установленный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).
- 2.4.8. По возможности сохранять учителям и другим педагогическим работникам объем нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах.

### Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и руководителя:

1. Уставом лица;
2. Правилами внутреннего трудового распорядка;
3. Должностными инструкциями;
4. Штатным расписанием;
5. Нормативными актами по охране труда;
6. Условиями настоящего Коллективного договора с приложениями.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ, требований профстандартов .

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки не менее ставки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем лица с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6. Учебная нагрузка педагогических работников определяется на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Лицей является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преємственность преподавания предметов в классах.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся 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.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с замещением временного отсутствующего работника;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года, изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

#### **Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд лицея.

4.2. 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 лица.

4.3. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

4.3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273 -ФЗ).

4.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.3. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с новым Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **Раздел 5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать Государственную службу занятости населения Омской области о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата(п. 2 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке, в счет установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении 15 лет и более;
- работники, получившие профзаболевание;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- матери, имеющие детей до 3-х лет;
- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- работники моложе 18 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из лица, в связи с сокращением численности или штата.

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

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка лица (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом лица.

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

6.3. Для педагогических работников лица 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 и уставом.

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

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

6.5. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей.

При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, рабочим временем педагогических работников не являются.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Выполнение педагогической работы учителями, педагогическими работниками, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.



Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируются графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в лицее в период образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Периоды осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

Суббота в каникулярное время является методическим днём. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической (организационной, методической) работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

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

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана лицея и др.), в пределах

установленного им рабочего времени на условиях дополнительного соглашения.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника Работодателем о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

При возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.13. Работодатель обязуется:

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

- 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 5 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет - предоставлять до 14 календарных дней в удобное для них время и может быть присоединён по заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК).

6.13.1. По представлению Работодателя и по согласованию с профсоюзным комитетом предоставлять работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, отпуска без сохранения заработной платы в течение года (за исключением оснований, предусмотренных в дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру за неблагоприятные условия труда – до 12 дней;
- заведующему библиотекой за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную, типографскую пыль – до 12 дней
- членам профкома - 3 дня (по представлению председателя профсоюзной организации, с учётом эффективности работы в профсоюзном комитете).

6.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору время, при этом проработанное время суммируется, если продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;
- время, когда, работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за 3 месяца до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника, с предупреждением работодателя за месяц до выхода и по согласованию сторон. Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

6.13.3. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

6.13.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по лицу, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе, во время перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.13.5. При составлении графика дежурств педагогических работников в лицее, в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, в соответствии с

расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий. Также учитываются другие особенности работы с тем, чтобы по возможности не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни дежурства по лицу, педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.13.6. При необходимости присутствия на уроке, Работодатель предупреждает педагогического работника о посещении за 1 день, указав цель посещения.

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

7.1. Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

7.2. В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад (ставка заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и напряжённость, надбавка за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам месяца, квартала, года);
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников БОУ г. Омска «Лицей № 66»;

- выплаты денежного вознаграждения в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам на основании постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий год;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

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

Установить, что:

- размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- 100 процентов оклада за работу в праздничные дни и выходные дни.

7.4.1. Работодатель обязуется:

- а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

- б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, ставки заработной платы;
- в) не оплачивать время простоя по вине работника;
- г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере.

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

д) при замещении временно отсутствующего работника оплата устанавливается по соглашению сторон (ст. 60, 151 ТК РФ).

е) устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше базовых размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;

ж) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные Положением;

з) оплачивать труд служащих, при выполнении работ различной квалификации, по работе более высокой квалификации;

и) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

к) выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленных Положением;

л) производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;

м) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

н) согласно части 6 статьи 136 Трудового кодекса, сроки выплаты зарплаты работникам:

- 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца

- 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за месяц.

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности выдаются работникам лица не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

п) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

р) производить выплату заработной платы в денежной форме.

7.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с п. 2.4 Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и

связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы.

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

7.7. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы:

7.7.1. При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации стороны договорились об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

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

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель при наличии финансовых возможностей лица (из внебюджетных средств либо средств экономии фонда заработной платы):

- оказывает единовременную материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам лица, по утверждённому, с учётом мнения профсоюзного комитета, перечню оснований предоставления материальной помощи.

- выплачивает единовременное вознаграждение юбилярам-работникам лица, имеющим общий стаж работы 20 лет и более, проработавшим в лице непрерывно не менее 20 лет (данная выплата приурочивается к ближайшему дню рождения по достижении им 50, 55 и более старшего возраста, кратного пяти).

8.2. Регулярно, в установленные законом сроки и в полном объёме, согласно утверждённому тарифам, производить перечисления страховых взносов в Социальный фонд России (СФР).

Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в Социальный фонд России индивидуальные сведения и информацию о стаже и заработке работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов Социального фонда России

Представлять в Социальный фонд России Перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по льготному стажу и выслуге лет, в полном соответствии

с утверждённой Технологией работ, либо Уставными документами, а также представлять в Социальный фонд России списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе, необходимые для назначения пенсий формы индивидуальных сведений по стажу и заработной плате, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

## Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Работодатель обязуется:

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

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

9.2. Провести в Лицее специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

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

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

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

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в лицее и профессиональных заболеваний в Лицее, в соответствии с Федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками лицея на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в лицее, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

9.12. Каждые 5 лет обновлять Инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ) и вносить обновления в Инструкции при изменениях в трудовом законодательстве.

9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, Правил и Инструкций по охране труда.

9.14. Создать в Лицее комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной

основе должны входить члены профкома.

- 9.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в Лицее, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 9.16. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 9.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Лицее. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 10.5. 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).
- 10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.7. Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации производится за счёт средств работодателя, в размере до 50% базового оклада (ставки) (ст.377 ТК РФ). Размер и условия выплат определяются Положением об оплате труда работников БОУ г. Омска «Лицей № 66».
- 10.8. 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.
- 10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.11. Председатель ППО и члены профсоюзного комитета включаются в состав



комиссий лица по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других комиссий.

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 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 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующих доплат, надбавок и премирования работников лица.

## **Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

11. Профком обязуется:

11.1. 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.

11.2. 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.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов лица.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек в электронном виде, а также хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.6. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Подавать заявки райкому профсоюза на обеспечение билетами детей членов профсоюза на праздничные новогодние елки. Вести учет нуждающихся в санаторно-

курортном лечении и своевременно направлять заявки в райком профсоюза.  
11.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в Социальном фонде России (СФР)  
11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России (СФР).  
11.11. Контролировать своевременность представления работодателем в Социальный фонд России (СФР) достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раз в год)
- 12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона, или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.9. Органы по труду также осуществляют контроль по выполнению условий Коллективного договора ежегодно по письменному запросу.