

АДМИНИСТРАЦИЯ КИРОВСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»  
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа «Аврора»  
МАОУ «СОШ «Аврора»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 -2025 годы

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ «Аврора»  
А.В. Щепетнова  
« 15 » сентября 2022 г.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
В.В. Калечина  
« 15 » сентября 2022 г.



## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор между работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Аврора» (далее – Учреждение) в лице председателя профсоюзного комитета Калечиной Валерии Владимировны, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Аврора», и Работодателем в лице директора Учреждения Щепетновой Александры Витальевны, действующей на основании Устава Учреждения, является локальным правовым актом, направленным на осуществление мер по обеспечению трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых гарантий работников Учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в Законах Саратовской области от 19.06.1998 № 31-ЗСО «О социальном партнерстве в сфере труда» и 28 ноября 2013 г. № 215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» и распространяется на всех работников.

1.3. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.

Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, и являются его неотъемлемой частью.

1.4. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам.

1.5. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения и должны быть учтены при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий с учетом финансово-экономического положения.

1.6. Стороны Коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим

законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Отчеты о выполнении настоящего Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на расширенном заседании профсоюзного комитета с участием представителя Работодателя и доводятся до сведения всех членов трудового коллектива.

## **II. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.**

### **2.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:**

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Законом Саратовской области «Об образовании», муниципальными правовыми актами, Коллективным договором и Уставом Учреждения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором и другими нормативными актами Учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, Коллективным договором.

2.1.3. При приёме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

2.1.6. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.1.7. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная

занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

2.1.8. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.9. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.1.10. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием Учреждения на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени педагогических работников производить в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.1.11. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, с согласия работника и профсоюзного комитета по письменному приказу директора Учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

2.1.12. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа директора, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

2.1.13. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются директором Учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательных программ, в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки (аудиторной и неаудиторной занятости) до начала каникул.

2.1.14. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

2.1.15. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной

платы.

2.1.16. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного Учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

2.1.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета.

2.1.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

2.1.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

2.1.20. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

2.1.21. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или период, согласованный с директором учреждения, в следующих случаях:

- при работе без больничных листов - 3 дня;
- председателю профсоюзной организации за общественную работу – 6 дней;

- на бракосочетание - 3 дня;
- на бракосочетание детей - 1 день;
- на рождение ребёнка - 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) - 3 дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга - 3 дня;
- родителям детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);

2.1.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ оснований:

- при праздновании свадьбы детей – 3 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника – 3 дня.

**2.2. Первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки обязуется:**

2.2.1. Представлять и защищать трудовые, социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, содействовать оказанию бесплатной юридической помощи членам Профсоюза.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников учреждения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

### **III. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.**

#### **3.1. Стороны договорились, что:**

3.1.1. Увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней является массовым высвобождением работников.

3.1.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. Профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

3.1.4. Обеспечивается предупреждение работника о предстоящем

увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

3.1.5. Высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора предоставлять 1 раз в неделю оплачиваемое время для поиска новой работы.

3.1.6. Работодателю при принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.1.7. Работодателю планировать осуществление в учреждении организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников, до начала учебного года.

#### **IV. Оплата труда и нормы труда**

##### **4.1. Стороны договорились, что:**

4.1.1. Размеры и порядок расчёта выплат стимулирующего характера устанавливаются директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.2. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.1.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.4. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.1.5. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда

(утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 и комитета высшей школы Миннауки России от 07.10.1992 г. № 611) по решению соответствующей комиссии.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда устанавливаются компенсационные коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости в размере до 0,12 и до 0,24 соответственно.

Доплата за работу в ночное время производится не ниже 35% за каждый час работы в ночное время.

4.1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) № 5727-ТЗ от 08.12.2010 г.

4.1.7. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли вследствие невыполнения или нарушения условий муниципального или областного отраслевого Соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

4.1.8. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования при замещении в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.1.9. За Учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

4.1.10. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

4.1.11. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

4.1.12. По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

4.1.13. Работодатель обязан обеспечить выдачу всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

## **4.2. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:**

4.2.1. Рекомендуются директору Учреждения догружать учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.2.2. В случае уменьшения у учителей Учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном в Приложении к приказу Министерства образования и науки РФ 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».

4.2.3. 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 администрации, 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.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

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

4.2.4. На педагогического работника Учреждения с его согласия директором могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

4.2.5. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации».

4.2.6. Работники учреждения получают заработную плату два раза в месяц в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка. 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. Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника.

**4.3. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

4.3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением о новой системе труда и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3.2. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1\150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.3.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и составляет не менее 20% от ФОТ.

Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения.

4.3.4. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора в зависимости от группы по оплате труда руководителей, исчисленной по объемным показателям (контингент, количество работников, наличие ГПД, компьютерных классов и т.д.).

4.3.5. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом от 50 до 90 процентов от заработной платы руководителя учреждения.

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

### **5.1. Стороны договорились о том, что:**

5.1.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством. Требование предоставления чеков или квитанций о приобретении педагогическими работниками книгоиздательской продукции или о подписке на периодические издания не допускается.

5.1.2. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.1.3. Молодым специалистам, работникам учреждения, окончившим образовательные учреждения высшего образования, в текущем году предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении образования является основным местом его работы.

Размер единовременной денежной выплаты составляет  
за первый год работы – 40 000 рублей,  
за второй год работы – 35 000 рублей,  
за третий год работы – 30 000 рублей,  
но не менее предусмотренного законодательством размера.

Перечень специальностей (должностей) работников учреждений утверждается Правительством Саратовской области.

### **5.2. Администрация учреждения обязуется:**

5.2.1. Принимать меры для оказания материальной помощи работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

5.2.2. За работниками учреждения, направленными на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.2.3. Устанавливать ежемесячную надбавку лицам, награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Почетный работник общего

образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник профтехобразования», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ».

5.2.4. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени доктора наук и кандидата наук; за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации».

5.2.5. Применять меры поощрения за успехи в работе.

## **VI. Пенсионное обеспечение.**

### **6.1. Стороны соглашения:**

6.1.1. Поддерживают стремление работников к добровольному дополнительному пенсионному обеспечению.

6.1.2. Взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в части консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования и обеспечения.

6.1.3. Содействуют отделению Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в предоставлении бесплатной консультативной помощи работникам учреждения и профактиву по вопросам персонифицированного учета, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии.

6.1.4. Подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих в Учреждении, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

### **6.2. Администрация учреждения обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование и принимать меры по погашению просроченной задолженности.

6.2.2. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.3. Создать совместно с профсоюзной организацией учреждения по инициативе работников комиссию по пенсионным вопросам.

6.2.4. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в

органы Пенсионного фонда РФ.

6.2.5. Производить выплату взносов за работающих, с которыми заключены договоры, в негосударственные пенсионные фонды.

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Проводить аттестацию рабочих мест в Учреждении.

7.1.2. Принимать меры по укомплектованию медицинского и учебных кабинетов физики, химии, технологии, биологии, физической культуры необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, приобретению оборудования и содержанию соответствующих площадей, подготовке персонала.

7.1.3. Содействовать обучению и проверке знаний норм и правил по охране труда специалистов и работника по охране труда, а также повышению квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.1.4. Предусматривать в соответствии с требованиями законодательства средства в размере не менее 0,3% суммы затрат на оказание образовательных услуг на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в учреждении.

7.1.5. Приобретать при наличии финансовой возможности приборы и приспособления, обеспечивающие безопасную работу и обучение в соответствии с действующими нормативными актами.

7.1.6. Рассматривать на совещаниях при директоре совместно членами профкома вопросы охраны труда, производственного травматизма, профзаболеваемости и профрискам с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.7. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

### **7.2. Стороны договорились, что:**

7.2.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Непрохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

7.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности,

уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета учреждения сообщает об этом в районный отдел образования.

### **7.3. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:**

7.3.1. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда в учреждении и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль над условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

8.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, законами Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании», Уставом учреждения, Генеральным Соглашением, отраслевым, областным, региональным и муниципальным соглашениями.

### **8.2. Работодатель:**

8.2.1. Устанавливает неосвобожденному руководителю выборного профсоюзного органа компенсационный коэффициент 0,2 к оплате за часы аудиторной занятости или доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

8.2.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; создавать условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

### **8.3. Директор учреждения обязуется:**

8.3.1. Способствовать деятельности профкома, представлять необходимые нормативные правовые документы.

8.3.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов

профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление работодателем с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором.

Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

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

8.3.4. Способствовать соблюдению гарантий для лиц, избранных в органы профессионального союза, не освобожденных от производственной деятельности, а именно: освобождать от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы.

8.3.5. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема аудиторной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации учреждения - с согласия горкома Профсоюза.

**8.4. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения подлежат:**

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- инструкции по охране труда.

#### **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять при необходимости условия коллективного договора работникам Учреждения.

9.4. Проводить работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.