

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** **на 2019-2021 г.**

**между администрацией и коллективом**  
**муниципального казенного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Прогимназия № 13 г. Майского»**

**КБР,**  
**г. Майский**

# СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон.....	4
Раздел 3. Оплата труда.....	5
Раздел 4. Обеспечение занятости. Трудовой договор.....	7
Раздел 5. Условия и Охрана труда.....	9
Раздел 6. Охрана труда работающих женщин и молодежи.....	11
Раздел 7. Социальные гарантии .....	11
Раздел 8. Рабочее время и время отдыха.....	13
Раздел 9. Обеспечение гарантий прав женщин.....	14
Раздел 10. Положение профкома в учреждении. Обеспечение прав профсоюзов и гарантий их деятельности.....	15
Раздел 11. Порядок внесения изменений и дополнений в КД.....	16
Раздел 12. Контроль за выполнением КД.....	17
Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о КД и соглашениях .....	17
Раздел 14. Обязательства ПК по выполнению КД.....	18
Перечень приложений к коллективному договору.....	19

*Ак. № 2 от 21.01.2019  
Вып. коллективного договора  
комитета и трудовых  
связей*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между его сторонами.

1.2. Сторонами КД являются

- МКОУ «Прогимназия №13 г. Майского» (далее Работодатель) в лице директора Прокодановой Н.И.
- работники МКОУ «Прогимназия №13 г. Майского» – члены Профессионального союза (далее Профсоюз) в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Шляхтовой Н.А. (далее Профком), уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом профсоюза.

1.3. КД заключен в целях защиты социально-экономических прав и интересов сторон на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя. Изменения и дополнения КД производятся в порядке, установленном ТК для его заключения.

1.4. Действие КД распространяется:

- на Работодателя;
- на работников Учреждения.

1.5. КД заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного КД (ст. 43 ТК).

1.6. По истечении установленного срока КД действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить действия КД на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК).

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования организации, наименования органов управления организации, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации. При смене формы собственника организации КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК), при этом заключение нового или продление действующего КД производится в соответствии со ст. 43 ТК.

1.8. Сумма денежных пособий, выплат материальной помощи, предусмотренные настоящим договором, установлены на 1 января 2019г.

1.9. Условия настоящего КД, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

1.10. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон по инициативе любой из сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44), при этом условия КД не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

1.11. В случае пересмотра норм трудового законодательства в течение срока действия договора в сторону ухудшения положения работников работодатель обязуется соблюдать прежние нормы.

1.12. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в КД обязательств на общем собрании работников МКОУ «Прогимназия №13 г. Майского», созываемой по инициативе Профкома.

1.13. Контроль за ходом выполнения КД осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также органами по труду.

1.14. Работники отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в КД, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.15. Стороны признают основным фактором стабильной эффективной работы организации социальное партнерство, то есть коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный КД не позднее

2-х недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставлять возможность всем вновь принятым работникам ознакомиться с КД в отделе кадров.

Работодатель в течение семи дней со дня подписания представляет КД на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Права и обязанности сторон**

**Работодатель обязуется выполнять все требования ст. 22 ТК РФ:**

2.1. Соблюдать законы и условия КД.

2.2. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников, определенного уровня заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни.

2.3. Улучшать условия труда и быта работающих.

2.4. **Выплату заработной платы производить дважды в месяц 15 числа – аванс, за первую половину отработанного месяца и 30 (31) числа за вторую половину отработанного месяца.** (ст. 136 ТК).

2.5. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением.

2.6. Обеспечивать условия работникам для осуществления их прав, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, а также настоящим КД.

2.7. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК.

**Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):**

2.8. Предоставлять, отстаивать и защищать интересы работников организации (в т. ч. при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы).

2.9. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, выполнение КД.

**Работники организации, члены профсоюза и работники организации, которые в соответствии со ст. 28 п.4 Закона РЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» оформили свои отношения с профкомом, обязуются (ст. 21 ТК):**

2.10. Выполнять трудовые обязанности.

2.11. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.12. Бережно относиться к имуществу организации.

**Работодатель имеет право по всем позициям ст. 22 ТК РФ:**

2.13. Распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации, согласно смете фонда потребления.

**Профсоюзный комитет имеет право:**

2.14. Получать всю информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения КД и осуществления своих защитных функций.

2.15. Получать информацию руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК).

2.16. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений КД в соответствии с ТК и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

**Работники организации, члены профсоюза и работники организации, которые в соответствии со ст. 28 п. 4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» оформили свои отношения с профкомом, имеют право в соответствии со ст. 21 ТК:**

2.17. Пользоваться правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим КД.

2.18 .Обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами к руководителям организации и специалистам.

2.19. Обращаться в профсоюзный комитет, Реском и Федерацию профсоюзов за правовой помощью и получать ее.

#### **Участие работников и профкома (как представительного органа работников) в управлении организацией**

**Работодатель обязуется:** 2.21. Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором.

2.22. Предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

2.23. Обсуждать с профкомом вопросы о работе организации, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию.

2.24. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст.82 ТК).

2.25. При создании в организации комиссии по работе с нарушителями включать в состав комиссии представителей профкома.

2.26. Способствовать широкому доступу работников к информации о социально-экономическом положении, о ходе дел в организации и в своем подразделении, к участию в управлении и контроле.

2.27. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации (что повысит ориентированность работников в перспективах организации и создаст предпосылки для большей уверенности работников в собственном будущем).

2.28. Проводить профессиональную подготовки, переподготовку и повышения квалификации работников (целесообразно рассмотреть о фиксировании в коллективном договоре сумм, планируемых организацией на подготовку кадров).

#### **Профком обязуется:**

2.29. Представлять интересы работников на совещании при директоре.

2.30. Проводить работу с трудовым коллективом: по укреплению дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по укреплению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни организации.

2.31. Участвовать в разработке концепции развития организации.

2.32. Участвовать в принятии наиболее важных финансовых и организационных решений, принимаемых администрацией.

### **3. Оплата труда**

3.1. Оплата труда в учреждении осуществляется по новой системе оплаты труда и отраслевой системе оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики «О методике формирования, распределения ФОТ и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» № 330-ПП от 23.12.2013 г. и постановлением местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района» от 20 января 2014 года № 7, с изменениями, внесенными постановлением местной администрации Майского муниципального района КБР № 132 от 07.09.2015 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление местной администрации Майского муниципального района от 20 января 2014 года № 7 «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчёта

заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района», постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики № 247-ПП от 05 сентября 2013 года «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений КБР», с изменениями, внесенными постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики № 194-ПП от 20 августа 2015 г. «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики», постановлением местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» от 07.10.2013 г. № 345, с изменениями, внесенными постановлением местной администрации Майского муниципального района КБР № 131 от 07.09.2015 г. «О внесении изменений и дополнений в постановление местной администрации Майского муниципального района от 07 октября 2013 года № 345 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района», постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики № 62-ПП от 14 апреля 2014 г. «О нормативах подушевого бюджетного финансирования и Методике расчета субвенций местным бюджетам по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике», с изменениями, внесенными постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики № 193-ПП от 20 августа 2015 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14 апреля 2014 г. № 62-ПП».

3.2. Штатное расписание, устанавливающее расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, прилагается к коллективному договору (Приложение № 12).

3.3. Минимальные оклады определяются по принадлежности к ПКГ в соответствии с Положением о методике формирования, распределения фонда оплаты и расчёта заработной платы работников Учреждения (Приложение № 9). В минимальный оклад не включаются доплата и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения выработки (времени), нормированного плана (своих служебных обязанностей). При невыполнении служебных обязанностей оплата труда производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении выработки по вине работника оплата труда производится в соответствии с выполненной работой.

При невыполнении служебных обязанностей по вине работодателя, заработная плата выплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

3.3.1. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника, и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям, и должностям специфическим для народного образования.

3.3.2. В соответствии с пунктом 2. Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

3.3.3. В соответствии с пунктом 52 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации ежемесячный членский взнос взимается из месячного заработка члена Профсоюза.

3.4. Работодатель устанавливает отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам за вредные условия труда и за работу в ночное время, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, возможность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня на части, в соответствии с Положением о доплатах (Приложение №7), за ненормированный рабочий день, стимулирующие выплаты в соответствии Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (Приложение №15). Педагогическим работникам производить доплату за неаудиторную занятость в соответствии с Положением о доплатах за неаудиторную нагрузку педагогическим работникам Учреждения (является приложением к Приложению №9).

3.5. Работодатель выделяет средства на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи (при наличии средств сумма материальных выплат работникам максимальными размерами не ограничивается.):

а) при вступлении в брак члена коллектива и близких родственников (их детей);

б) при смерти близких родственников (отца, матери, детей, брата, сестры);

в) юбилеям, при выходе на заслуженный отдых;

г) при болезни самих членов коллектива;

д) улучшение условий труда и быта.

3.6. Выплату заработной платы производить дважды в месяц 15 числа –аванс, за первую половину отработанного месяца и 30 (31) числа за вторую половину отработанного месяца.

3.7. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст.142,ст.236 ТК РФ, если произведено финансирование на заработную плату.

3.8. Установить, что месячная заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом от 27 декабря 2019г. № 463-ФЗ в сумме 12130 рублей.

## **4. Обеспечение занятости. Трудовой договор.**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Правильно организовывать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их условия труда и быта.

4.2. Заключать трудовые договора в письменной форме в 2-х экземплярах, один из которых выдавать работнику (ст. 67 ТК). В трудовом договоре обязательно указывать место заключения трудового договора, реквизиты предприятия, паспортные данные работодателя и работника (ст. 57 ТК РФ).

4.3. Заключать срочные трудовые договора только 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 также в случаях, непосредственно предусмотренных ст. 58, 59 и иными федеральными законами.

4.4. Не включать в трудовые договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, КД и соглашениями (ст. 73 ТК).

4.5. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (ст.60 ТК).

4.6. Создавать все необходимые условия для профессионального роста работников, в том числе через организацию системы профессиональной подготовки кадров (освоение избранной профессии, приобретение второй или смежной профессии, повышения квалификации, получения экономических знаний).

4.7. Организовывать для работников, находящихся под угрозой увольнения (высвобождаемых в организации при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата), переподготовку (индивидуальную, бригадную, курсовую) с сохранением на период обучения заработной платы, обеспечивать трудоустройство в организации по новой профессии.

4.8. Информировать работников организации об открываемых в организации вакансиях. Перевести на работу по открытой вакансии работника, имеющего наибольший стаж по данной профессии из всех тех, кто подал заявление при наличии соответствующего образования с учетом опыта работы и знания соответствующего дела. В КД занести перечень работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе (ст. 179 ТК).

4.9. Оказывать работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве, в том числе с использованием для этого возможностей служб занятости.

4.10. В целях содействия занятости при угрозе массового сокращения работников предоставлять работникам при их согласии отпуск без сохранения заработной платы, переводить при их согласии на неполную рабочую ставку, при этом заработная плата должна быть не ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При сокращении численности или штата работников, как минимум за 2 месяца, по согласованию с профкомом, устанавливать категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе дополнительно к указанным в ст. 179 ТК РФ (работники с более высокой производительностью труда и квалификацией ,лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком).

4.12. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, не менее одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

4.13. Предоставлять работникам, высвобождаемым из организации при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, льготы и компенсации (предоставляемые работодателями), предусмотренные действующим законодательством, в том числе ст. 178, 179, 180 ТК, п.п. 6, 7, 8, 9 ст. 18 Закона о защите трудовых прав, а также гарантировать (в зависимости от стажа работы и других факторов):

- сохранение очередности на жилье;
- возможность пользования детскими дошкольными учреждениями с оплатой их в размере, установленном для работников предприятия;

4.14. При необходимости увеличения численности работников организации, при согласии заключать трудовые договоры в первую очередь с работниками, ранее



уволенными из организации в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

**Профком обязуется:**

4.15. Контролировать ситуацию с занятостью работников в организации и выполнение обязательств КД.

4.16. При угрозе массового увольнения (сокращения) согласовать меры, направленные на сохранение численности работников, подлежащих увольнению.

4.17. Предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь работникам.

## **5. Условия и охрана труда**

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

Работодатель и работник обязуются сотрудничать в деле сохранения и улучшения условий труда, повышения безопасности труда и прилагать совместные усилия для достижения этой цели.

Стороны пришли к соглашению по необходимым мероприятиям, обеспечивающим безопасные условия труда.

**Работодатель обязуется:**

5.1. Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать безопасные условия труда в соответствии с Правилами по охране труда, санитарным нормам и правилами пожарной безопасности (ст.219 ТК РФ).

5.2. Проводить с работниками организации все виды инструктажей, обучение и проверку знаний в соответствии с ГОСТ 12.0.004 - 90.

5.3. ст.226 ТК РФ (Приложение № 2).

5.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно ст.226 ТК РФ (Приложение № 2) и планом лечебно – оздоровительных мероприятий на 2016 – 2018г. (Приложение № 13).

5.5. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда (ст.212 ТК РФ) (Приложение № 16). Обеспечивать личное участие работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждения здоровья на рабочем месте

5.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам спецодежды и других СИЗ, обеззараживающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения №8, № 18) (ст.221 ТК РФ, ст.212 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать прохождение работниками медосмотров (предварительных и периодических) (ст.213 ТК РФ). Приложение № 19

5.8. Создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и ПК в количестве 4 человек (Приложение № 4).

5.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 51,212, 370 ТК РФ).

5.10. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 228-230 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом (СТ.212ТКРФ).

5.12. О каждом несчастном случае в организации, относящемся к категории тяжелых, групповых и со смертельным исходом, в установленном порядке информировать республиканскую организацию отраслевого профсоюза (ст.228-230 ТК РФ).

5.13. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (ст.57, 220 ТК РФ).

5.14. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ, и работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренными трудовым договором, наличие которых зафиксировано работником, с последующим немедленным сообщением о факте отказа непосредственному руководителю.

Сохранить за работником в этом случае на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

5.15. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (работника) выполнять требования профсоюзного комитета (профсоюзного представителя) о приостановке работ. На время приостановки работы в этом случае сохранять за работником места работы, должность и заработок.

**Работники обязуются:**

5.16. Соблюдать предусмотренные законодательными и др. нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда (ст.214 ТК РФ), в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры.

**Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

5.17. Обеспечить эффективную работу совместных комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с рекомендациями Минтруда РФ, своим локальным Положением о совместном комитете (комиссии) по охране труда, обеспечить работу трехступенчатого контроля.

5.18. Организовать работу и содействовать деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с Рекомендациями Минтруда РФ и требованиями Положения об уполномоченных профкома по охране труда.

Осуществить разработку своего локального Положения об уполномоченных профкома по охране труда применительно к специфике деятельности организации.

5.19. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам профкома по контролю за состоянием и условиями охраны труда дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней по согласованию со службой охраны труда и профкомом.

5.20. Проводить учет и анализ производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости.

5.21. План мероприятий по улучшению условий труда, снижению производственного травматизма и общей заболеваемости (Соглашение по охране труда) обсуждать на расширенных заседаниях организации.

5.22. Проводить совместно с администрацией мероприятия по специальной оценке рабочих мест по условиям труда (ст.212 ТК РФ).

**Профком обязуется:**

5.23. Обеспечить инициативную и эффективную работу представителей профсоюзной организации, занимающихся вопросами охраны труда.

5.24. Организовать взаимодействие со службой охраны труда, другими службами организации в решении вопросов охраны труда.

5.25. Принимать участие в разработке локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда, добиваться льгот, гарантий и компенсаций работникам –

членам профсоюза, если их условия труда не улучшены. Представить администрации свои предложения.

5.26. Оказывать работникам необходимую консультативную помощь в решении вопросов охраны труда, представлять их интересы по этим направлениям перед администрацией, государственными и иными органами. В необходимых случаях обращаться в республиканскую организацию отраслевого профсоюза.

## **6. Охрана труда работающих женщин и молодежи**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить условия и **охрану труда женщин и молодежи**. В том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (ст.253 ТК РФ);
- выделить рабочие места исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу (ст.254 ТК РФ);
- выполнить в установленные сроки «План мероприятий по охране труда работающих женщин» (Приложение №6).
- не привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направлению в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- не привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет, к сверхурочным работам или их направлению в командировку осуществляется с их согласия.
- не применять труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда.
- запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

## **7. Социальные гарантии**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Издать приказ об обязательном социальном страховании работников организации, о своевременном перечислении средств в страховые фонды в размерах, определенных законодательством, и проинформировать работников о принятых решениях.

7.2. Обеспечить работников организации медицинскими полисами.

7.3. Взять под контроль обеспечение страховыми свидетельствами государственного пенсионного страхования каждого впервые поступившего на работу работника.

7.4. Пролонгировать договоры на каждый год с учреждениями здравоохранения, имеющими право на проведение медицинского осмотра всех работающих.

7.5. Выделять средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т. п.), а также на оплату из фонда организации дополнительных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников и их детей.

7.6. Обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности в следствии заболевания или травматизма (за исключением несчастных случаев на производстве и профзаболеваний) за первые 2 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с 3 дня за счет средств Фонда социального страхования (ст. 8 ФЗ от 29.12.04 г. № 202-ФЗ).

7.7. Издать приказы о создании комиссии по социальному страхованию.

7.8. Выделить средства на проведение диспансеризации работников организации, страдающих хроническими заболеваниями, разработав и согласовав стандарты с комиссией по социальному страхованию.

7.9. Внести в должностные обязанности конкретным работникам: бухгалтерии и отдела кадров своевременное и достоверное оформление сведений о заработной плате работающих и стаже их работы для предъявления в пенсионные фонды в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

7.10. Издать приказ об ужесточении мер по обеспечению сохранности архивных документов, дающим право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

7.11. Выделять бесплатно для многодетных семей, одиноких матерей путевки в оздоровительные учреждения и билеты на новогодние праздники и другие мероприятия.

7.12. Оказывать единовременную материальную помощь родственникам умершего пенсионера, ветерана организации в сумме 1 тысяча рублей, бесплатно предоставлять транспортные услуги.

7.13. Утвердить совместно с профкомом перечень льгот для молодых специалистов и молодых семей (Приложение №5).

7.14. В целях обеспечения профессионального роста молодых людей создать резерв руководителей подразделений организации.

7.15. Совместно с профкомом организовать в учебном году конкурс «Учитель года».

#### **Профком обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением права работника на обязательное медицинское страхование (ст. 21 ТК) и своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный, а также обеспечением медицинскими полисами;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, контролировать расходование страховых средств, регулярно информировать об этом работников;

- оказывать содействие в своевременном и достоверном представлении в пенсионные фонды сведений о заработной плате и стаже работы работников организации в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного медицинского страхования»;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т. п.;

- содействовать организации медицинских осмотров работников;

- организовывать оздоровление детей работников, новогодние праздники с вручением подарков, предусматривая при том льготы для работников с семейными обязанностями;

- создавать при профкомах комиссии по работе среди молодежи, содействовать моральному и материальному стимулированию их труда;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. ст. 69, 70, 122, 124, 173-177, 269 ТК РФ).

## **8. Рабочее время и время отдыха**

#### **Работодатель обязуется:**

8.1. Установить для работников МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского» пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной

продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 91, 100 ТК), для педагогических работников 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

8.2. Установить для отдельных работников организации гибкий график в соответствии со ст. 102 ТК.

8.3. Перенести по обращению профкома в интересах работников в соответствии с действующим трудовым законодательством день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормального хода работы (ст.112 ТК).

8.4. Установить для работников организации, занятых на работах с вредными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК) (приложение № 3).

8.5. Доводить до сведения работников графики работы, утвержденные и согласованные в установленном порядке, не позже, чем за месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК).

8.6. Обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Места приема пищи и отдыха оговариваются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 108 ТК) (Приложение № 11).

8.7. Привлекать отдельных работников для выполнения неотложных работ в праздничные дни не установленных графиком работы организации только с их согласия и разрешения Профкома с оплатой по договоренности (но не менее чем в двойном размере) или предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК).

8.8. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в том числе статьей 99 ТК и с разрешения Профкома. Не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более чем четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год для одного работника.

8.9. Предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания не менее 30 мин (ст. 108 ТК).

8.10. Предоставлять работникам в каждом календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.114, 115 ТК), педагогическим работникам не более 56 календарных дней, воспитателям 42 календарных дня.

8.11. Предоставлять работникам дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 117, 118, 119 ТК и по другим основаниям, сверх минимальной продолжительности ежегодного отпуска 28 календарных дней, предусмотренной ст. 115 ТК, за вредные условия труда и ненормированный рабочий день (Приложение № 3).

8.12. Устанавливать по согласованию с Профкомом до 14 декабря очередность предоставления отпусков на текущий год (график отпусков) (ст. 123 ТК) с учетом пожеланий работников, в том числе по разбивке очередного отпуска на части (одна часть отпуска не может быть меньше 14 дней), но без нарушения нормального хода работы предприятия (ст. 125 ТК) (Приложение № 10).

8.13. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК), кроме работников, работающих во вредных условиях труда.

8.14. Вывесить график отпусков для всеобщего ознакомления не позднее недели с момента его утверждения. Уведомить работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК).

8.15. Перенести отпуск по заявлению работника на удобное для него время, если работник не был своевременно (не менее чем за две недели) предупрежден о времени начала отпуска (ст. 124 ТК).

8.16. Предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика, но без нарушения нормального хода работы организации, в случае получения работником путевки для лечения или отдыха, семейных обстоятельств, других уважительных причин.

8.17. Предоставлять всем работникам организации, проработавшим более одного года к ежегодному отпуску 28 календарных дней дополнительный отпуск за работу на предприятии без больничного листа -5 дней.

8.18. Предоставлять работникам, проработавшим в организации не менее 1 года, по их заявлению и при подтверждении основания, краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы без права замены отпуска денежной компенсацией:

- в дни юбилея работника (50, 55, 60 лет) – 1 рабочий день;
- при вступлении в брак работника или его детей - 2 рабочих дня (кроме того два с оплатой по тарифу);
- при переезде работника на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- при проходах работника в ряды Российской Армии – 3 рабочих дня;
- по случаю смерти родителей, детей, жены, мужа, брата, сестры, бабушки, бабушки, родителей одного из супругов – 3 рабочих дня;
- работницам – 2 рабочих дня в календарном году (время предоставления отпуска устанавливается по согласованию с администрацией).
- за полную отработку учебного года без пропусков учебных дней 5 рабочих дней;
- председателю ПК за общественную работу 3-5 рабочих дней.

8.19. Предоставлять работнице по ее заявлению отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с оплатой в сумме минимального размера оплаты труда, установленного КД.

8.20. 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, в том числе в обязательном порядке на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, полученного при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году, в других случаях, предусмотренных настоящим ТК, либо КД.

## **9. Обеспечение гарантий прав женщин**

- 9.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком 1,5 лет (ст.254 ТК РФ).

- 9.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

- При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

- Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

- 9.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

- 9.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), др. лицами по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ) (ст.261 ТК РФ).

- 9.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

- 9.6. Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

## **10. Положение профкома в Учреждении Обеспечение прав профсоюзов и гарантий их деятельности**

**Стороны признают в качестве необходимых и обязательных для исполнения следующие положения:**

10.1. Комитет профсоюза является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении КД, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

10.2. Комитет профсоюза и профкомы на местах независимы в своей деятельности от хозяйственных органов администрации, им не подотчетны и не подконтрольны.

**Работодатель обязуется:**

10.3. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

10.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзов, в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, КД, соглашениями.

10.5. Не вмешиваться в деятельность профсоюзов, действующих в организации, в частности, не предпринимать попыток повлиять на принятие работниками решений:

- о создании профсоюза (профорганизации), вступлении в члены профсоюза или выходе из него;

- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профорганов и представителей работников;

- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или об отказе.

10.6. С момента вступления в действие Коллективного договора предоставить в бесплатное пользование Профсоюзу необходимые помещения для работы профсоюзных органов со всем оборудованием, средствами связи и оргтехникой, мебелью, отоплением, освещением, энергоснабжением, ремонтом и обслуживанием (в том числе оргтехники), уборкой и охраной, а также другие оборудованные помещения для проведения собраний

работников (по заявке), выполнять печатные и множительные работы (по заявке), предоставлять транспортные средства (ст. 377 ТК).

10.7. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно, без задержки удерживать из заработной платы и перечислять на счет профкома не позднее дня выдачи соответствующей заработной платы членские профсоюзные взносы.

10.8. Гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза в собрании акционеров, на заседаниях совета директоров, в оперативных совещаниях на уровне дирекции, профгруппиров - на уровне подразделений организации. В соответствии с заявкой профкома гарантировать возможность участия на этих заседаниях членов профкома и специалистов (экспертов), приглашенных профсоюзом.

10.9. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому для осуществления его уставной деятельности информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе передавать в профком документы, касающиеся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, включив профком в перечень организаций (подразделений), определенных для обязательной рассылки таких документов.

10.10. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении организации, основных направлений производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях в организации, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

10.11. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе.

10.12. Строго соблюдать положения законодательства РФ, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профоргана и не освобожденных от основной работы.

10.13. Предоставлять освобожденным профсоюзным работникам, а также работникам аппарата профсоюза такие же социально-трудовые права и льготы, как и работникам организации.

10.14. Осуществлять поощрение выборных и штатных работников профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач из фонда потребления организации.

10.15. Реализовывать для выборных и штатных работников, ушедших на пенсию из профсоюзных органов, льготы и гарантии, предусмотренные настоящим КД, за счет средств организации.

## **11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

11.1. Стороны вносят изменения и дополнения в КД по взаимному согласию, по инициативе любой стороны, либо по требованию трудового коллектива (пункт 1.11 настоящего КД).

11.2. Сторона, выступающая инициатором внесения изменений и дополнений, уведомляя другую сторону о своем предложении не позднее 7-и дней до начала переговоров на согласование.

11.3. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в КД по протокольному согласию, с последующей информацией трудового коллектива; принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании .



11.4. Принятые изменения предоставляются на регистрацию в соответствующий орган по труду, как самостоятельный документ или как новая регистрация КД.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Стороны:**

12.1. Одновременно отчитываются о выполнении КД на собрании трудового коллектива, либо по договоренности в отдельных подразделениях (если обязательства имеют адрес).

### **Работодатель:**

12.2. Издаёт распоряжения (приказ), который определяет ответственность лиц за исполнением принятых обязательств КД.

12.3. Предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения КД в целом или отдельных обстоятельствах.

12.4. Через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседании профкома о выполнении обязательств по КД в сроки, определенные договором, или мероприятиями по выполнению КД.

### **Профком:**

12.5. Утверждает постоянную комиссию профкома по контролю за исполнением КД.

12.6. Принимает необходимые меры для исполнения обязательств КД администрацией, заслушивает отчет ответственных исполнителей от администрации и профсоюзного комитета о выполнении обязательств КД.

12.7. Информировывает трудовой коллектив на конференции или собрании о выполнении обязательств КД.

## **13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях**

### **Стороны:**

13.1. Добровольно принимают на себя ответственность за соблюдением правил переговорного процесса, заключение КД и выполнение его обязательств.

### **Работодатель:**

13.2. Не допускает нарушений ТК РФ ответственными исполнителями от администрации.

13.3. По требованию профкома расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств КД.

### **Профком:**

13.4. Информировывает работодателя о нарушении условий КД, направляет ему (работодателю) представление об устранении обнаруженных нарушений.

13.5. В соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении КД или в Госинспекцию о применении мер административного наказания.

## **14. Обязательства ПК по выполнению КД**

14.1. Обеспечивает бесплатное юридическое консультирование членов профсоюза по вопросам жилищного и трудового законодательства, социальных гарантий и социального страхования.

14.2. Оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

14.3. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей по этим вопросам.

14.4. Участвует в организации и проведении культурно-массовых и оздоровительных мероприятий работников и их детей.

14.5. Вместе с администрацией контролирует правильность расходования средств фонда государственного страхования.

14.6. Представляет и защищает трудовые права и интересы членов профсоюза путем участия своих представителей в примирительных комиссиях, трудовых арбитражах, судебных заседаниях и других инстанциях. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (Приложение №14), в соответствии с законодательством.

## ***Перечень приложений к коллективному договору***

- Приложение №1.** Социально-трудовые вопросы, решаемые работниками, представителями работников и профсоюзами через коллективный договор- с.20
- Приложение №2.** Соглашение по охране труда и улучшению условий труда - с.24
- Приложение №3.** Перечень профессий с вредными условиями работы и ненормированным рабочим днем-с.25
- Приложение №4.** Комиссия по охране труда - с.26
- Приложение №5.** Защита молодого учителя - с.26
- Приложение №6.** Мероприятия по улучшению условий труда женщин -с.27
- Приложение №7.** Положение о порядке установления доплат и премий и других выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»- с.28-31
- Приложение №8.** Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается выдача бесплатной спецодежды, спецобуви и др. СИЗ - с.32-33
- Приложение № 9.** Положение о формировании, распределении фонда оплаты и расчета заработной платы работников - с.34-65
- Приложение №10.** График отпусков-с.66-77
- Приложение №11.** Правила внутреннего трудового распорядка.- с.78-90
- Приложение №12.** Штатное расписание-с.91-99
- Приложение №13.** План лечебно-оздоровительных мероприятий-с.100
- Приложение № 14.** Комиссия по трудовым спорам - с.101
- Приложение № 15.** Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников - с.102-106
- Приложение № 16.** Перечень рабочих мест подлежащих специальной оценке по условиям труда – с.107
- Приложение № 17.** Положение о доплатах за неаудиторную занятость педагогических работников МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»- с.108-111
- Приложение № 18.** Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются мыло и другие обезвреживающие средства- с. 112.
- Приложение № 19.** Список работников, подлежащих медицинскому осмотру в 2019 году с. 113-128.
- Приложение № 20** Выписка из протокола №1 от 16.01.2019г. собрания МКОУ «Прогимназия №13 г. Майского» с.129

**Приложение № 1**  
*к Постановлению Президиума Совета*  
*ФП КБР №10-15 от 08.03. 2002г.*

**Социально-трудовые вопросы, решаемые работниками,  
представителями работников и профсоюзами  
через Коллективный договор**

<b>№№</b>	<b>Статьи ТК РФ</b>	<b>Содержание</b>
1.	Ч. 3 ст. 8	Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.
2.	Ст. 22 Ст. 52	Право и формы участия работников в управлении организацией.
3.	Ст. 32	Обязательства работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников.
4.	Ст. 39	Все затраты, связанные с участием в коллективных договорах, компенсируются в порядке, установленном коллективным договором (в т. ч. оплата услуг экспертов, специалистов и посредников).
5.	Ст. 41	Нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
6.	Ст. 43	Срок и начало действия коллективного договора.
7.	Ст. 51	Контроль за выполнением коллективного договора.
8.	Ст. 53	<ul style="list-style-type: none"><li>- Случаи, когда необходимо учитывать мнения представительного органа работников (сверх предусмотренных ТК РФ)</li><li>- Перечень вопросов, по которым работодатель будет предоставлять информацию представителям работников.</li></ul>
9.	Ст. 70	Список лиц и условия, при которых работникам не устанавливается испытание при приеме на работу (сверх установленных ТК РФ).
10.	Ст. 82	Установление иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
11.	Ст. 94	Установление продолжительности ежедневной работы (смены) для творческих работников организации кинематографии, теле – и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов.
12.	Ст. 96	<ul style="list-style-type: none"><li>- Сокращение продолжительности работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.</li><li>- Список работ с равной продолжительностью дневных и ночных смен, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, при которых не сокращается работа в ночное время.</li></ul>

		Порядок работы в ночное время творческих работников.
13.	Ст. 100	Установление режима рабочего времени (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней).
14.	Ст. 101	Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.
15.	Ст. 103	Графики сменности (оформляются приложением к коллективному договору).
16.	Ст. 111	Второй выходной день при пятидневной рабочей недели.
17.	Ст. 113	Порядок привлечения творческих работников к работе в выходные и нерабочие дни (для организации не финансируемых из бюджета).
18.	Ст. 116	Порядок и условия предоставления работникам дополнительных отпусков (сверх предусмотренных ТК РФ) с учетом производственных и финансовых возможностей организации.
19.	Ст. 119	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем
20.	Ст. 121	Установление периодов времени (сверх установленных ТК РФ), включаемых в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
21.	Ст. 128	Случаи предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы.
22.	Ст. 129	Установление системы оплаты труда.
23.	Ст. 130	Размеры ответственности работодателя за нарушения в области оплаты труда.
24.	Ст. 131	Формы оплаты труда. Доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме (не более 20 %).
25.	Ст. 134	Установление размеров и порядка индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (для не бюджетных организаций).
26.	Ст. 135	Установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат.
27.	Ст. 136	- Условия перечисления заработной платы на расчетный счет работника в банк; - место и сроки выплаты заработной платы; - место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме; - дата выплаты заработной платы.
28.	Ст. 139	Установление иного периода для исчисления средней заработной платы.
29.	Ст. 143	Установление тарифной системы оплаты труда (тарифные ставки, оклады, тарифная сетка, тарифные коэффициенты).
30.	Ст. 144	Установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок
31.	Ст. 147	Установление конкретных размеров повышенной заработной платы при тяжелых работах, вредных, опасных или особых условиях труда.
32.	Ст. 149	Установление доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: <ul style="list-style-type: none"> <li>- совмещение профессий,</li> <li>- выполнение работ различной квалификации,</li> <li>- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени,</li> <li>- работа в ночное время,</li> </ul>

		- работа в выходные и нерабочие дни, и др.
33.	Ст. 152	Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу.
34.	Ст. 153	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни для творческих работников.
35.	Ст. 154	Конкретные размеры повышения оплаты труда в ночное время.
36.	Ст. 158	Условия сохранения заработной платы работникам на период освоения нового производства (продукции).
37.	Ст. 168	Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.
38.	Ст. 173, Ст.174, Ст. 175, Ст. 176	Предоставление гарантий и установление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.
39.	Ст. 178	Установление случаев выплаты выходного пособия (сверх предусмотренных ТК РФ) и установление повышенного размера выходного пособия.
40.	Ст. 179	Категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (при увольнении по ст. 8 ТК РФ).
41.	Ст. 180	Установление и проведение необходимых мер и мероприятий при возникновении возможности массовых увольнений.
42.	Ст. 189	Установление правил поведения работников организации.
43.	Ст. 190	Правила внутреннего трудового распорядка (оформляются как приложение к коллективному договору).
44.	Ст. 191	Установление дополнительных видов поощрения работников за труд.
45.	Ст. 196	Установление условий и порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.
46.	Ст. 234	Установление дополнительных случаев возмещения работнику утраченного заработка, если работодатель лишил возможности трудиться.
47.	Ст. 236	Установление конкретного размера выплачиваемой работнику компенсации за задержку (нарушение) сроков выплаты заработной платы, отпускных, выплат за увольнение и др.
48.	Ст. 263	Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков работникам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери с ребенком до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (без оплаты, до 14 календарных дней).
49.	Ст. 272	Установление особенностей трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет.
50.	Ст. 287	Установление гарантий и компенсаций работающим по совместительству.
51.	Ст. 292	Выплаты выходного пособия работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев.
52.	Ст. 301	Оплата дней отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода (при вахтовом методе работы).
53.	Ст. 374	Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в

		профсоюзных мероприятиях для членов выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.
54.	Ст. 375	Распространение льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором, на освобожденных профсоюзных работников.
55.	Ст. 377	А) Предоставление дополнительных улучшающих условий для обеспечения деятельности выборного профессионального органа организации; Б) передача в бесплатное пользование зданий, сооружений, помещений, баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров для организации и проведения отдыха с работниками и членами их семей; В) отчисления первичной профсоюзной организации денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу; Г) порядок перечисления членских профсоюзных взносов; Д) условия и порядок перечисления денежных средств работников, не являющихся членами профсоюзов, на счет профсоюзной организации; Е) размеры оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации.
56.	Ст. 414	А) Компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке; Б) установление льготного порядка выплат работникам, не участвующим в забастовке.

Председатель ПК  
МКОУ «Прогимназия №  
13 г. Майского»  
Н.А.Шляхтова

Приложение № 2  
Директор МКОУ  
«Прогимназия № 13  
г. Майского»  
Н.И.Прокоданова

**Соглашение по охране и улучшению условий труда**

**между работодателем и председателем профсоюзного комитета на 2019 г.**

	Наименование мероприятий, работ	Ед. изм.	Кол - во	Затраты, руб.	Срок исполнения	Ответ. исполнители	Кол-во раб., которым улучшены условия труда	
							Все-го	Из них женщин
1	Приобретение спец-одежды	Компл.	25	30.000	В теч. года	завхоз	25	25
2	Проведение специальной оценки условий труда	Рабочие места	5	25 000	III кв.	Руководитель	13	13
3	Приобретение мебели для комнаты отдыха и приема пищи	Комплект	1	8000	В теч. года	завхоз	160	133
4	Проведение контрольных замеров освещения школьных помещений	Кабинет	32	10 000	В теч. года	завхоз	26	26
5	Проверка замеров электроизоляции	Кабинет	32	7 000	В теч. года	завхоз	26	26
6	Проведение мед-осмотров	Челов.	128	162 000	В теч. года	Руководитель	162	133
7	Приобретение в кабинеты аптек	Шт.	20	3 400	В теч. года	завхоз	20	18
8	Приобретение в кабинеты огнетушителей	Шт.	20	3 400	В теч. года	завхоз	20	18
9	Замена сантехники в комнате гигиены (унитазы, раковины)	Шт.	4	10 000	В теч. года	завхоз	48	44
10	Обеспечение работников моющими средствами	Кг	721	10.000	В теч. года	завхоз	164	152
<b>ИТО:</b>				<b>268.800</b>				



Приложение № 3

**Перечень профессий с вредными условиями работы,  
дающими право на дополнительный отпуск**

( по результатам специальной оценке рабочих мест)

(Постановление гос. Комитета Совета Министров СССР от 25.10.74г. № 298/п-22)

№	Перечень профессий с вредными условиями	Дополнительный отпуск за вредные условия
1.	Дворник (уборка общественных туалетов)	7 календарных дней
2.	Повар (занят работой у горячей плиты)	7 календарных дней
3.	Слесарь – сантехник (обслуживание внутридомовой канализации)	7 календарных дней
4.	Оператор стиральных машин (с глажкой белья)	7 календарных дней
5.	Шеф-повар (занят работой у горячей плиты)	7 календарных дней

Председатель ПК МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

*Н.А. Шляхтова*  
Н.А. ШЛЯХТОВА

Директор МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

*Н.И. Прокопанова*  
Н.И. ПРОКОПАНОВА

**Перечень профессий с ненормированным рабочим днем,  
дающим право на дополнительный отпуск**

(Постановление гос. Комитета Совета Министров СССР от 25.10.74г. № 98/п-22)

№	Перечень профессий с ненормированным рабочим днём.	Доп. отпуск за ненормированный рабочий день.
1.	Главный бухгалтер (за ненормированный рабочий день)	10 календарных дней

Председатель ПК МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

*Н.А. Шляхтова*  
Н.А. ШЛЯХТОВА

Директор МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

*Н.И. Прокопанова*  
Н.И. ПРОКОПАНОВА



### Комиссия по охране труда

1. Путилина В.И. – председатель комиссии, зам. директора по методической работе – ответственная за охрану труда - от работодателя.
2. Шляхтова Н.А.. – член комиссии, председатель ПК - от трудового коллектива.
3. Чернышова Н.А. – член комиссии, завхоз, от работодателя.
4. Подколзина Н.Н. – член комиссии, уборщик производственных помещений - от трудового коллектива.

Председатель ПК МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

 Н.А.ШЛЯХТОВА

Директор МКОУ «Прогимназия № 13  
г. Майского»

 Н.И. ПРОКОДАНОВА

### Защита молодого учителя

1. При приеме на работу молодых учителей тарифицировать с учетом образования.
2. Работодатель обязан предоставить полную нагрузку (18 н/ч) молодому учителю согласно его специальности.
3. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.
4. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.

Председатель ПК  
МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»

 Н.А.ШЛЯХТОВА

Директор  
МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»

 Н.И. ПРОКОДАНОВА

**М Е Р О П Р И Я Т И Я  
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ЖЕНЩИН  
2019-2021 г.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения
1.	Организовать проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда (ст.212. ТК РФ).	2019г.
2.	Анализ состояния труда и здоровья работающих женщин МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»	Ежегодно
3.	Не допускать женщин к работе на оборудовании, не отвечающим требованиям ТБ	Постоянно
4.	Обеспечить: <ul style="list-style-type: none"> <li>- организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания ( Сан.ПиН 2.2.2/2.4.1340-03; СанПиН 2.2.0.555-96)</li> <li>- выдачу спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты;</li> <li>- обязательное страхование работающих женщин от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;</li> <li>- условия труда, соответствующие санитарным нормам и правилам, нормативным и законодательным актам по охране труда и ТБ;</li> <li>- учебные помещения и другие участки с аптечками с медикаментами и средствами оказания первой медицинской помощи;</li> <li>- проведение контрольных замеров освещенности рабочих мест сотрудников;</li> <li>- замена резиновых ковриков;</li> <li>- своевременный ремонт швов линолеума.</li> </ul>	Ежегодно
5.	Оснащение комнат для отдыха и приема пищи необходимым инвентарем и оборудованием.	Постоянно
6.	Установить режим труда и отдыха для женщин, соответствующим требованиям трудового законодательства РФ.	Постоянно
7.	Установить контроль за соблюдением законодательства о труде женщин.	Постоянно

Председатель ПК  
МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»

Н.А.ШЛЯХТОВА

Директор МКОУ  
«Прогимназия № 13 г. Майского»

Н.И. ПРОКОДАНОВА