

М. Новгород

авант

14.02.2020



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА  
 ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 «ШКОЛА № 103 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»  
 603087, город Нижний Новгород, ул. Верхне-Печерская, д. 10  
 Тел. 460-88-10, 460-88-01

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ШКОЛА №103 с углубленным изучением отдельных предметов»**  
**на 2020-2023 годы**

От работодателя:

директор МАОУ

«Школа №103»

Хилова М. А.

От профкома:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

МАОУ «Школа № 103»

Думникова В. К.

« 13 » 02. 2020 г.



Принят на общем собрании  
 Трудового коллектива МАОУ  
 «Школа № 103»

Коллективный договор прошел уведомительную  
 регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
 Руководитель органа по труду

(должность Ф.И.О.)  
 М.П.

Министерство социальной политики  
 Нижегородской области  
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
 Дата « 30 » 09 20 20 г. № 324/20 - 20

(наличие/отсутствие замечаний)  
 Заместитель министра  
 (подпись) *Самилкина Е.В.* (ФИО)

г. Нижний Новгород  
 2020 г.



## I Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального автономного образовательного учреждения «ШКОЛА №103 с углубленным изучением отдельных предметов» и директором Хиловой Мариной Александровной и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном образовательном учреждении «ШКОЛА №103 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее Учреждение) г. Нижнего Новгорода.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком); работодателя в лице его представителя - директора Хиловой М. А.
- 1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.



- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания, и действует до принятия нового коллективного договора.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждения непосредственно работниками и через профком: - учет мнения (по согласованию) профкома; - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки режим и продолжительность рабочего времени льготы и компенсации и др. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. (ст.57 ТК РФ).
- 2.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работой, как



правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества классов, по производственной необходимости. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.6. Преподавательская работа в школе, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
    - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с



изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 73 ТК РФ).

2.11. О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (по специальности) не реже чем 1 раз в 3 года.

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

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



переподготовки, повышения квалификации обучением вторым профессиям.

- 3.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент к базовому окладу.

#### IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

#### 4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.3. Стороны договорились, что:
  - 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
  - 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  - 4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.



## V. Рабочее время и время отдыха.

### 5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения должностных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями



допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.
- 5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст.126 ТК РФ).
- 5.12. Работодатель обязуется:
- 5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
  - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
  - для проводов детей в армию – 3 дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работников) – 3 дня;
  - на похороны близких родственников – 3 дня.
- 5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемыми учредителем.
- 5.12.3. Стороны договорились:
- Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:
- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня.
  - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2дня.



- 5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и праздничные дни утверждается работодателем.

#### VI. Оплата и нормирование труда.

##### 6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.
- 6.2. Система оплаты включает: в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц, путём перечисления на пластиковые карты. Днями выплаты заработной платы являются 5, 20 каждого месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и определяется с учетом следующих условий:
- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
  - продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
  - объемов учебной (педагогической работы);
  - порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
  - выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
  - особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
  - дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;



- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

#### 6.5. Изменение размера должностного оклада производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной - со дня издания приказа, соответствующего уровня
- при присвоении почетного звания – со дня подачи заявления и предоставлением копий документов.
- при присуждении ученой степени – со дня подачи заявления работником с предоставлением копий документов.

6.6. На учителей и других педагогических работников выполняющих педагогическую работу в случае временной нетрудоспособности основного учителя без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

## VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились что работодатель:

- 7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение или строительство.
- 7.2. Предоставляет документы работникам для оформления пенсии по старости (в том числе досрочной).
- 7.3. Обеспечение педагогических работников методической литературой.
- 7.4. Дополнительные выплаты молодым специалистам.
- 7.5. Предоставление соответствующих документов и перечисление средств в фонды социального страхования и медицинского страхования.
- 7.6. Обеспечение сохранности архивных документов, дающих право на оформление пенсии.
- 7.7. Своевременно организовывать проведение медицинских смотров и вакцинопрофилактики.
- 7.8. Оформляет трудовые и медицинские книжки в случае их отсутствия.
- 7.9. Содействует обеспечению пенсионном и медицинским полюсами.
- 7.10. Своевременно предоставляет сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате.



7.11. Направляет ходатайства в вышестоящие органы о предоставлении целевого направления на получение высшего образования педагогической направленности детям сотрудников.

### VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нем организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда по смете.

8.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций. Журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.6. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.11. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входит члены профкома.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.



8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий больничных листов лечение и отдых.

8.16. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения,
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

#### IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома, в случаях, предусмотренных законодательством производить в соответствии с ним и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производить в соответствии (ст.82 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов, из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работников уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.



9.7. Работодатель за счет средств стимулирующей части ФОТ Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15 % от общего оклада (ст. 377 ТК РФ) при условии наличия средств.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со (статьей 82 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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



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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

10.13. Оказывать материальную помощь сотрудникам учреждения в отдельных случаях при наличии финансовых средств на основе положения об оплате труда работников учреждения.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились что:



11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по соблюдению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно (ноябрь).

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.



Приложение  
к уведомительной регистрации  
коллективного договора

МАОУ «Школа №103 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Нижний Новгород  
Предложения по внесению изменений и дополнений в коллективный договор

Пункт	Содержание	Основание
Раздел 1 КД п. 1.3 Общие положения	<p>Прописать в соответствии с законодательством и следующей редакции:</p> <p>Сторонами настоящего коллективного договора являются работники _____ организации<sup>1</sup>, представленные _____, в лице _____, наименование первичной профсоюзной организации или иного представителя</p> <p>(ФИО председателя первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета или иной представитель, избранный работниками), в дальнейшем «профсоюзный комитет».</p>	Трудовой кодекс РФ ст. 36,37
П. 1.13	<p>Исключить «и действует до принятия нового коллективного договора».</p> <p>Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продолжает действовать после истечения срока!</p>	Трудовой кодекс РФ ст. 43
Раздел 4 КД п. 4.1 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	<p>Рекомендуется прописать критерии массового увольнения в соответствии с отраслевым соглашением.</p>	Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки РФ на 2018-2020 г.
П. 4.3.1	<p>«Граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)». Переформулировать, привести в соответствие с законодательством.</p>	Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 г. №350-ФЗ
Раздел 5 КД п. 5.6 Рабочее время и время отдыха	<p>Рекомендуется дополнить пункт в соответствии со ст. 153 ТК РФ.</p> <p>«В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».</p>	Трудовой кодекс РФ ст. 153
П. 5.11	<p>Указать конкретную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, а также остальным категориям работников.</p>	Трудовой кодекс РФ ст. 115,334 Постановление Правительства от 14.05.2015 №466 «О ежегодных



		основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
П. 5.12.1	Указать, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в календарных днях.	Трудовой кодекс РФ ст. 128
П. 5.12.3	Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Нет ссылки на нормативный акт организации.	Трудовой кодекс РФ ст. 116
	При наличии категорий работников, которым предусмотрены дополнительные отпуска в зависимости от условий работы (ненормированный рабочий день, вредные и (или) опасные условия труда и т.д.), включить в КД вопросы предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.	Трудовой кодекс РФ ст. 116,117,118,119
Раздел 6 КД п. 6.3 Оплата и нормирование труда	Изложить данный пункт в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Отразить порядок перечисления заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.	Трудовой кодекс РФ ст. 136
	В разделе не прописан минимальный размер оплаты труда, установленный на территории Нижегородской области, основные государственные гарантии по оплате труда: порядок индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Не прописаны конкретные выплаты компенсационного и стимулирующего характера (например, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и т.д.). Рекомендуется дополнить раздел.	Трудовой кодекс РФ ст. 133,133.1, 134, 147-157, 236 Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области
Раздел 8 КД п. 8.1 Охрана труда и здоровья	Исключить по всему тексту раздела не предусмотренный законодательством термин: - «здоровые» условия труда.	Трудовой кодекс РФ ст. 209,212
	Рекомендуется информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организаций.	П. 2.3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством НО, «Облсвпроф» и «НАПП» на 2018 – 2020
	Рекомендуется включить в КД вопросы обеспечения пожарной безопасности.	Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ



		«О пожарной безопасности»
Раздел 9 КД п. 9.10 Гарантии профсоюзной деятельности	Аттестация рабочих мест с 1 января 2014 года заменена специальной оценкой условий труда. Исключить термин по всему тексту КД.	Федеральный закон РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Раздел 10 КД п. 11.1 Контроль за выполнением КД	С 01.01.2018 г. уведомительная регистрация проводится министерством социальной политики Нижегородской области. Просим учесть при последующем заключении коллективного договора.	Постановление Правительства НО от 16.03.2018 г. № 162 «Об утверждении порядка проведения уведомительной регистрации КД..»