



# Коллективный договор

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ Н.А.НЕКРАСОВА»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2016 – 2018 год (ы)

Коллективный договор подписан сторонами: 30.03.2016

дата

**От работодателя:**

Директор образовательного  
учреждения

Маргарита Олеговна Валерьевна



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Галина Игоревна Савельева

(Ф.И.О.)

В.Я.

(подпись)

М.П.

Прошу уведомительную регистрацию в администрации Почепского района  
Брянской области «30.03.2016» 2016г.

Ведущий специалист администрации Почепского района  
Рожковская Г.Н.

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками в лице председателя профсоюзной организации.

### **Коллективный договор является правовым актом, регулирующим, социально-трудовые отношения в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа имени Н.А. Некрасова»**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными и нормативно-правовыми актами по защите социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, соглашениями и иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – выборный профсоюзный орган (далее – профком);
- работодатель, в лице - директора Марочкиной Ольги Валерьевны

1.4. Действие настоящего коллективного 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 разъяснить 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 реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами комиссионно.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положения о распределении стимулирующей, компенсационной части фонда оплаты труда и неаудиторной занятости педагогических работников;
- 5) инструкции по охране труда;

- 6) расписание учебных занятий;
- 7) график отпусков;
- 8) утверждение формы расчетного листка.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- собрание трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- учет мотивированного мнения профкома.

1.17. Для подведения итогов в выполнении коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-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.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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 обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие предусмотренные выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в

письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих

преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем

учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа совершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

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.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
  - 2) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном 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);
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
    - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
    - возвращение на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года
- Указанные в подпункте 2 случаи для изменения учебной нагрузки по инициативе

работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических 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, должности ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

2.14. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ)

2.15. Испытание не устанавливается при приеме на работу выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования и педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

### **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 для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 5 лет.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

3.3.5. По результатам решения аттестационной комиссии устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты (коэффициент) в оплате труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования среднего и начального профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения в порядке предусмотренным с. 173 - 176 ТК РФ.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган (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 (3 и более человек одновременно), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать содержание приказов о сокращении численности или

штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые

варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 право: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии;

семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

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 профсоюзных организаций.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при

появлении вакансий.



## **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 № \_\_\_\_\_), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (Приложение № \_\_\_\_), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, 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 нормальная 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 (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы (постановление Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г.

№ 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»),

объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них

правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом требований СанПин и по возможности рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещена, за исключением случаев предусмотренном ст. 113, 153 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы в праздничные и выходные дни, 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. Работа в выходной и праздничный дни оплачивается в двойном размере или по желанию работника, ему могут быть представлены два дня отдыха в каникулярное время.

5.10. Время осенних, зимних и 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 каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе администрации и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный 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.

5.12. Очередность предоставления очередного оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до начала нового 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня в каникулярное время;
- по семейным обстоятельствам;
- работникам, имеющим детей инвалидов в возрасте до 18 лет- до 10 дней.

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам (по их письменному заявлению) длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем и Уставом учреждения (1 раз в 10 лет непрерывной преподавательской деятельности).

5.14.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными условиями труда ст. 117 ТК РФ (приложение № \_\_\_)
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений) рабочие и выходные дни регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, утвержденным работодателем.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № \_\_\_)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в течение свободного времени между уроками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Время отдыха для работников, относящихся к классу 3.1 (повар), занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 20 минут через каждые 2 часа работы.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны договорились и исходят из того, что:

6.1. *Оплата труда работников в учреждении осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области (Указ губернатора Брянской области № 341 от 27.10.2014 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области», Постановления администрации Почепского района Брянской области «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Почепского района» № 718 от 24.11.2014.*

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством размера минимальной оплаты труда (МРОТ)

6.3. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 % или до 24 %, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. № 611, в соответствии с которыми, всем работникам независимо от наименования их должности устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику,

выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет

повышенную оплату труда.

6.5. Для работников с вредными условиями труда (приложение № \_\_\_\_ ) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № \_\_\_\_).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Утвержденные дни выплаты заработной платы являются **28 число текущего месяца и 15-е число следующего месяца.**

6.7. Изменение размера оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, нагрудного знака – со дня присвоения (приказ или распоряжение);

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения

настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и

территориального соглашений по вине работодателя, учредителя или органов

исполнительной власти, заработную плату в полном объеме при продолжительности акции до 5 рабочих (7 календарных) дней.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

6.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками, в т.ч. руководителя, сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы (не по вине работника) в случае задержки выплаты заработной платы, более чем на 14 календарных дней;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.11. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.12. Производить выплату 30% молодым специалистам.

6.13. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера (премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты).

6.14. Динамическая пауза, проводимая с учащимися 1 класса считается дополнительной нагрузкой и выплачивается из фонда неаудиторной занятости на основании положения и не превышает 25 % от оклада (должностного оклада) учителя.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 3% от базовой единицы. Денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания

выплачивается совместителям при условии, если они не получают указанный вид компенсации по основному месту работы.

7.2 Производится выплата материальной помощи работникам образовательного учреждения к отпуску в размере установленном постановлением администрации Брянской области - 2000 рублей, с индексацией по постановлению администрации Брянской области.

7.3 Организует в учреждении общественное питание.

7.4. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности штата.

## VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение \_\_\_) с

определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме до 2 % от сметы расходов по учреждению (Приложение \_\_\_).

8.3. *Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией.*

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

8.4. Проводить с вновь поступившими на работу работниками вводный инструктаж, и далее инструктаж на рабочем месте: повторный, 1 раз в 6 месяцев, целевой и внеплановый инструктажи согласно утверждённым инструкциям и Положению по охране труда образовательного учреждения.

8.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда *на начало учебного года (не реже 1 раза в три года).*

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов **за счет учреждения.**

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей (Приложение №\_\_\_).

8.8. 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).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Утверждает приказом по учреждению комиссию по охране труда, состав которой состоит на паритетной основе, из представителей работников (председатель профсоюзной организации) и представителей работодателя.

- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение № \_\_\_\_).
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 8.18. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
  - проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

## **IX. Права и гарантии профсоюзной организации.**

9.1 Первичная профсоюзная организация и ее выборные органы (профком) представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем и представителями учредителя.

9.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации (профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с личным заявлением на условия отчисления на счет профсоюзной организации 1 % от заработной платы (ст. 30 ТК РФ) на период действия коллективного договора.

9.3. Стороны договорились о том, что:

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

- Члены выборного профсоюзного органа (профком) во главе с председателем первичной профсоюзной организации осуществляют в установленном порядке контроль за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

- Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, обязан предоставить председателю и членам профкома безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний профсоюзного комитета, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

- Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

- Работодатель производит ежемесячные выплаты из средств образовательного учреждения (стимулирующие выплаты) председателю профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

- Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов,



конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им советов, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

- 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 с пунктом 2, подпунктом 3 и пунктом 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

- Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и в другие комиссии предусмотренные настоящим коллективным договором и локальными актами учреждения.

9.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:  
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктом 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по профессиональным, социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах 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.

10.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

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

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.8. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профбюджета; оказание помощи в устройстве ребенка в детский сад; в получении места в общежитии и других вопросах.

10.9. Обеспечивает членам профсоюза оздоровление работников и их детей.

## **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 разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в семидневный 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, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения.

*Приложение № 1:* Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

*Приложение № 2:* План финансово – хозяйственной деятельности

*Приложение № 3:* График сменности.

*Приложение № 4:* Перечень профессий с доплатой за вредные условия труда.

*Приложение № 5:* Список моющих и обезжиривающих средств, выдаваемых работникам

*Приложение № 6:* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

*Приложение № 7:* Штатное расписание

*Приложение № 8:* Положение о выплатах компенсационного характера.

*Приложение № 9:* Положение о порядке распределения неаудиторной занятости педагогических работников.

*Приложение № 10:* Положение о порядке распределения стимулирующей части ФОТ.

*Приложение № 11:* Соглашение по охране труда.