

Учрежден решением  
Краснодарской краевой  
трехсторонне комиссией по  
регулированию социально – трудовых  
отношений от 14.12.2012 №5-4

# Коллективный договор

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя  
общеобразовательная школа №5 станицы Старовеличковской

01.02.2013 – 01.02.2016 гг.

от работодателя:

Директор  
МБОУ – СОШ №5  
Топка Н.И..



М.П.

от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ – СОШ №5  
Рау Т.И.



\_\_\_\_\_  
протокол №\_8  
от «\_29\_» января 2013г.  
М.П.

Коллективный договор прошёл предварительную  
регистрацию в Калининской районной территориальной  
организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ  
Регистрационный номер \_\_\_\_ от «\_\_» января 2013 года.  
Председатель районной организации Профсоюза

Н.Н.Петровская

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работникам и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе №5 ст. Старовеличковской.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) 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 нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением (указываются полные названия соглашений).

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации МБОУ-СОШ №5 ст. Старовеличковской председателя профкома Рау Т.И. и работодателя в лице директора МБОУ–СОШ №5 ст. Старовеличковской Топка Н.И.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доверен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15 Настоящий договор вступает в силу с **1 февраля 2013 года**.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о распределении стимулирующей и компенсационной частей фонда оплаты труда;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) другие локальные нормативные акты.

Сторонами определяются следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профком:

по согласованию с профкомом;

- 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, внесения предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;  
другие формы.

## 2. Трудовые отношения и трудовые договоры

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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же 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. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкома.

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 завершается по окончании учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.5. При установлении учителем, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителями в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов и в зависимости от квалификации учителя.

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 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.

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

2.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (ст.60.2 ТК РФ)

- 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, карантином и в других случаях);

- Восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

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

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

2.9 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной

специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ)

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

2.10 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 иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Режим труда и отдыха**

#### **3.1. Рабочие дни.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочие время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

3.1.2. 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 (свыше – необходимо письменное согласие работника). Рабочее время женщин не должно превышать 36 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников учреждения конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.( ст.333 ТК РФ)

3.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не считается выходным днем.

3.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель в праве использовать по своему усмотрению.

3.1.7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

Продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, по нормам, установленным для сверхурочной работы, для сторожей установлен почасовой рабочий день.

3.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.1.9. Время осенних, зимних и весенних, а так же 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, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.1.10. 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.

3.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК 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

### **3.2. Выходные дни.**

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

#### **3.2.1. Нерабочие праздничные дни**

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 2 дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней
- на похороны близких работника – 3 дня
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня к отпуску или в каникулярное время.

3.3.2. Женщинам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1 сентября.

3.3.3. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст. 255 ТК РФ. Представление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

## **4. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

4.1 В соответствии с Постановлением главы МО Калининский район № 515 от 19.11.2008 года устанавливается отраслевая система оплаты труда и Постановлением главы МО Калининский район № 1319 от 08.10.2012 года устанавливается отраслевая система оплаты труда.

4.2. В соответствии с Приказом департамента образования и науки Краснодарского края № 320 от 27.12. 2006 года утвердить с 1.09.2009 года



методику планирования расходов:

Долю фонда оплаты труда (с начислением на оплату труда))- 90%

4.3. Долю фонда оплаты труда (тарифная часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего, педагогического персонала не связанного с учебным процессом-30%

4.4. Долю фонда оплаты труда (тарифная часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс 70%

4.5. Тарифная стоимость педагогической услуги рассчитывается 2 раза в год на 1.09 и 1.01 текущего учебного года.

4.6. Коэффициент, учитывающий деление классов на группы (по Типовому положению об общеобразовательном учреждении) до 10 учеников  $K=2,0$ ; от 11 и до 15 учеников  $K=1,5$ .

4.7. Суммы компенсационного характера в месяц определяются Положением по оплате труда.

4.8. Сумма за ученые степени и почетные звания в месяц 3000 руб.

4.9. Расчет заработной платы за обучение на дому производится по ЕТС.

4.10. Средняя заработная плата работников по предметам (с учетом квалификационной категории) 67,65 ставок.

4.11. Заработная плата по руководителю с учетом коэффициента группы по оплате труда  $K=1,8$ .

4.12. Заработная плата заместителя руководителя составляет 80% от заработной платы руководителя учреждения в количестве 6 единиц.

4.13. Заработная плата главного бухгалтера составляет 80% от заработной платы руководителя учреждения в количестве 1 единица.

4.14. Заработная плата заместителя по АХР, заведующего библиотекой составляет 70% от заработной платы руководителя учреждения в количестве 2 единиц.

4.15. Минимальная оплата труда составляет 5205 рублей

4.16. Распределение стимулирующего фонда осуществляется рабочей группой, в состав которой входят представители профсоюза, и утверждается Советом учреждения.

4.17. Работники получают заработную плату два раза в месяц не позднее 6 и 20 числа каждого месяца.

4.18. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.19. Наполняемость классов (групп), устанавливается в количестве не выше 25 учащихся и оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

**Работодатель обязуется:**

4.20. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном, в размере полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ)

4.21. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Вынужденная приостановка работы считается обоснованной и должна быть оплачена.

4.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. ст. 236 ТК РФ.

4.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований в расчете. В случаях спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.26. Заработная плата не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.27. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками

норм выработки. К таким условиям в частности относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений машин, технологической оснастки и оборудования
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

## **5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

Стороны пришли к тому, что:

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

### **Работодатель обязуется:**

5.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

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

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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях; финансирование может

осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.).

5.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационных комиссий.

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от суммы затрат на производство услуг ст. 226ТКРФ

6.3 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ПК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии обязательно включать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

6.4 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, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

6.8 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех

работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9 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).

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

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

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

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

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

6.15 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

6.16 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размере 2-х минимальных окладов, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением..

6.17 Осуществлять совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.18 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.19 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.20 Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

6.22 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.23 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.24 Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.25 Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со ст. 228 ТК РФ

6.26. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов РФ и нормативных правовых актов с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по ОТ (ст. 370 ТК РФ)

6.27. Избирать уполномоченных лиц по ОТ и членов комитетов (комиссий) по ОТ от профсоюза. Организовать работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашением по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.28. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

**Стороны договорились о том, что:**

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

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

7.3 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 ( 377 ТК РФ).

7.4 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений в размере 1%.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

7.8 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.9 Работодатель по согласованию с ПК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 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)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда ( ст. 218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ)

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- распределение стимулирующих доплат
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

### **Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

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

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

7.12 Предоставлять и защищать трудовые права профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

7.14 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

7.16 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.

### **Профсоюзный комитет обязуется**

7.17 Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, несчастных случаев, смерти близких в размере 500-700 рублей.

7.18 Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению



социально-экономического положения работающих.

## **8. Культурно – массовая и физкультурно оздоровительная работа**

### **8.1. Работодатель**

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

### **8.2. Профсоюзный комитет:**

- организует и проводит культурно – массовые и физкультурные мероприятия;

Предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно – массовые и физкультурные мероприятия.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1 Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение. При необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные и правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений ( ст 377 ТК РФ)

Устанавливается следующий порядок перечисления профсоюзных членских взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно установленным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной

переподготовки, повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально- трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ)

9.1.4. Не издавать указов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива.

#### 9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка ( ст 374 ТК РФ)

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст 374 ТК РФ)

## **10. Порядок изменений и дополнений в коллективный договор**

В целях существенных изменений финансово – экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ)

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по снесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложениях к нему будут доводиться до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Нерегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами( ст 61 ТК РФ).

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.**

Стороны договорились что:

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

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Осуществлять контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4 Рассматривают в недельный 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 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.8 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет (01.02.2013 по 01.02.2016).

11.9. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год ( по итогам 1-го полугодия и за год).

11.9. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающими их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.