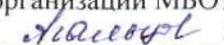


Директор МБОУ «Хвощевская школа» Мокрецова Н.В.  «17» апреля 2017 г.	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Хвощевская школа» Агальцова И.Б.  «17» апреля 2017 г.
---	--



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения

«Хвощевская школа»

на 2017-2019 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хвощевская школа»

Протокол № 3 от 17.04 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в промышленно – экономическом управлении администрации Богородского муниципального района Нижегородской области

Регистрационный № 3 от «17» 04 2017 г.

Начальник ПЭУ  / С.М. Андреев/

М.П.



г. Богородск

2017 год

## 1. Основные понятия

**Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хвощевская школа»** - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хвощевская школа» Богородского района Нижегородской области, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

**Работники** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Хвощевская школа» Богородского района Нижегородской области

**Работодатель** - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Хвощевская школа» Богородского района Нижегородской области.

**Представитель Работников** - первичная профсоюзная организация МБОУ «Хвощевская школа», избранная представителями Работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения.

**Представитель Работодателя** - директор Учреждения.

## 2. Общие положения

2.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

2.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хвощевская школа»

2.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя - профсоюзной организации (далее - Профком);

Работодатель в лице его представителя - директора.

2.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профкомом, а также законодательством РФ при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

Работодатель признает профком единственным полномочным представителем коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата.

2.5. Стороны договорились, что Работодатель знакомит Работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

В случае несогласия с каким-либо пунктом Договора работник имеет право внести на рассмотрение свою редакцию.

Профком, а также администрация школы обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.6. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

2.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

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

2.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 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 обезвреживающими средствами;
- 5) положение об оплате труда;
- 6) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.19. Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профком являются:

- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

проведение консультаций 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, внесении предложений по ее совершенствованию;

обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения; участие в разработке и принятии коллективного договора.

### **3. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, республиканским, городским соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

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

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ), либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ)

3.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

3.5. Рабочим временем педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская). Воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по введению мониторинга,- работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Объем учебной нагрузки конкретного 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен уведомить (в письменной форме) педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

3.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки,

установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 (групп), а также на основе результатов учебно-воспитательной деятельности работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

некачественного выполнения работником должностных инструкций;

временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);

восстановления 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;

возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

3.8. Преподавательская работа лиц, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и 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.

3.9. 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.

3.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, которые определены сторонами, 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 (воспитанников), 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 или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ежегодно - в урочное время и во внеурочное время исходя из потребности образовательного учреждения и работника в пределах имеющихся финансовых средств.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников содействовать в трудоустройстве их на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

4.3.4. 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 пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

i 4.3.5. 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, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.11. 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, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

Работодатель обязуется:

5.1. 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.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- при наличии двух или более иждивенцев;
  - 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. (Основание: ст. 179 ТК РФ).

5.3.2. 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.

5.3.3. 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 из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.3.4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному \* работнику данной организации.

5.3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.3.6. Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других существенных изменениях условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до их введения (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемыми руководителем учреждения с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. 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.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины,

по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),

по просьбе имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. В случаях необходимости работы в выходные и праздничные дни привлекать Работника только с его письменного согласия в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

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.

6.7. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

6.11. В целях укрепления здоровья продолжительность рабочего времени во время осенних, зимних, весенних каникул сокращается на 1(один) час и оплачивается, как при полной выработке рабочего времени.

6.12. Графики ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Утверждается не позднее, чем за 2(две) недели до начала календарного года.

6.13. Библиотекарию школы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

6.14. 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.

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

6.16.2. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

6.16.3. Работники школы пользуются правом на дополнительный отпуск в каникулярное время:

- За работу в течение года без больничных листов - 3 дня;
- Председателю профсоюзного комитета - 2 дня (за общественную работу);
- Членам профкома - 1 день, по предоставлению председателю профкома.
- За работу в вечернее время (вечера отдыха обучающихся, внеклассные мероприятия).

6.17. Работникам школы предоставляются дни в счет очередного или административного отпуска (по желанию) по следующим причинам:

- бракосочетание работника - до 5 дней;
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- рождение ребенка (супругу) - до 5 дней;

- переезд на новое место жительства -2 дня;
- на консультацию в областную больницу (для работника и членов семьи) - 1 день.
- на похороны близких родственников -3 дня (при наличии копии свидетельства о смерти) (ст. 128, 173 ТК РФ).

**6.18.** 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.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## **7. Оплата и нормирование труда**

7.1. Стороны подтверждают, что учреждение образования самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. При распределении стимулирующей части учитывать значимость работы членов профкома.

7.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет не менее 30% от фонда оплаты труда работников школы и формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

7.5. Стороны признают, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц и в следующие сроки: 23-е и 7-е число каждого месяца авансовые и расчетные выплаты.

7.6. Не менее чем за 7 рабочих дней до указанной даты выплаты работнику заработной платы выдается уведомительный расчетный лист, который включает в себя: Ф.И.О. работника, его должность, учреждение, где он работает, начисленную заработную плату, размер подоходного налога, профсоюзного взноса и др. законные отчисления (удержание заработной платы, алименты и др.), а также итоговую сумму к выплате.

7.7. В случае задержки заработной платы работодатель обязан издать распоряжение о начислении денежной компенсации работнику в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБРФ за каждый день задержки. Указанная компенсация также вносится в уведомительный расчетный листок. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется зарплата в полном объеме. При участии в забастовке, направленной против решений местных, региональных или центральных органов власти, не связанных с договорами и соглашениями, за работниками сохраняется зарплата в полном объеме в 1 - ый день и 2/3 в последующие дни.

7.8. Оплата труда Учителей и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию Программ - 70 % к 30 %.

7.9. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

7.10. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения.
- 7.11. своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **8. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 8.3. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.
- 8.4. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных учреждениях.
- 8.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).
- 8.6. Работодатель совместно с профкомом содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников учреждения.
- 8.7. Работники образовательных учреждений оплачивают не более 10% стоимости оздоровления ребенка в ДСЛ загородного типа.

## **9. Охрана труда.**

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ создать безопасные условия и охрану труда
- 9.3. Обеспечить в целом санитарно-гигиенические условия, световой и тепловой режим. При понижении температуры до 16 градусов производить сокращение уроков
- 9.4. Создавать условия педагогическим работникам для качественного выполнения трудовых обязанностей, обеспечивать по возможности учителей наглядными пособиями, техническими средствами
- 9.5. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ
- 9.6. Своевременно выполнять мероприятия по подготовке школы к началу учебного года ( ст. 219, ст.220 ТК РФ)
- 9.7. Предоставлять работникам возможность проходить регулярные медицинские осмотры за счет средств медицинского страхования. На прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для его отстранения от работы
- 9.8. Оказывать содействие в выполнении плана оздоровительно-профилактических мероприятий .
- 9.10.. Система управления охраной труда осуществляется на основе документов:

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения  
Положение об оплате труда работников учреждения

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
Положение о компенсационных выплатах  
План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей  
Соглашение по охране труда  
План оздоровительно-профилактических мероприятий.

## 10. Охрана труда и здоровья

**Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 10.1. 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).
- 10.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.
- 10.3. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.
- 10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 10.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.
- 10.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 10.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
- 10.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.
- 10.12. Оборудовать (по возможности) в школе помещение для отдыха работников, свободных от занятий.
- 10.13. Совместно с профсоюзом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 10.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей работников учреждения.
- 10.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых (февраль, август).
- 10.16. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения требований охраны труда на начало учебного года.
- 10.17. Финансирование всех мероприятий по ОТ выполняется в рамках финансово - хозяйственной деятельности учреждения.

## **П. Обязательство профкома**

Профком обязуется:

- 11.1. Осуществлять свои полномочия строго в соответствии с законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.2. Способствовать созданию нормального микроклимата в коллективе.
- 11.3. Участвовать в социальной оценке условий труда (охрана труда).
- 11.4. Участвовать в разработке Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 11.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда (далее ФОТ).
- 11.6. Осуществлять контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.
- 11.7. Принимать меры по фактам нарушения порядка системы оплаты труда.
- 11.8. Оказывать помощь в получении ипотечного жилищного кредита.
- 11.9. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении.
- И. 10. Ходатайствовать о выделении путевок на отдых в оздоровительных лагерях для детей членов профсоюзов на льготных условиях.
- 11.11. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
- 11.12. Организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюзов, их детей и ветеранов педагогического труда образовательного учреждения.
- 11.13. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия КД при выполнении администрацией всех его положений.
- И. 14. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 11.15. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 11.16. Профкому осуществлять контроль и проводить два раза в год мониторинг заработной платы всех категорий работников.

## **12. Гарантии профсоюзной деятельности**

- 12.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются ТК РФ Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения трудовых споров», Уставом профсоюзных работников образования и науки РФ.
- 12.2. Администрация школы считает необходимым:
- 12.3. Способствовать деятельности профсоюзного органа и профорганизации.
- 12.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзного органа.
- 12.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социальным вопросам.
- 12.6. Сохранить сложившуюся практику безналичной уплаты членских профсоюзных взносов с письменного согласия членов профсоюза. Добиваться перечисления профсоюзных взносов на счет профорганизации одновременно с перечислением денежных средств по оплате труда.
- 12.7. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

12.8. Обязательному согласованию с профсоюзными комитетами образовательных учреждений подлежит:

**Режим работы всех категорий работников;**

**Распределение нагрузки;**

**Расписание занятий;**

**Установление размеров и назначение надбавок, доплат;**

**Премирование работников;**

**Проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.**

12.9. Для выполнения общественных обязанностей председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставляется время в количестве 2 часов в неделю с сохранением заработной платы.

Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% ставки (ст.377 ТК РФ).

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

#### **Ответственность сторон.**

13.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились, что:

13.2. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

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

13.5. 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.

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

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

13.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации города Барнаула.

13.9. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

13.10. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании работников  
17 апреля 2017 года