

**Коллективный  
договор  
МОУ  
Большесельской  
средней  
общеобразовательной  
школы  
на 2019-2021 год**

## 1. Общие положения.

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация МОУ Большесельской СОШ в лице Дьячковой Елены Юрьевны - директора школы, именуемой далее работодатель, и работники учреждения в лице профсоюзного комитета и совета трудового коллектива школы, именуемых далее профкомом.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные соглашения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

### 1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения: об оплате труда и его охране, о времени труда и отдыха, занятости, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

### 1.3. Целями настоящего коллективного договора являются:

- согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на основе действующих положений российского трудового законодательства, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования ярославской области на 2018-2020 гг. и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон.

### 1.5. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, но профком обязуется защищать нарушенные права, оговоренные коллективным договором, только членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами (0,5% от заработной платы в месяц).

### 1.6 Общие обязательства работодателя и профкома.

Работодатель обязуется:

- поддерживать стабильное финансовое положение организации;
- создавать условия для эффективной деятельности организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасности,
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- по запросу профкома предоставлять необходимую информацию по социально-трудовым вопросам; предоставлять помещение для проведения собраний, конференций, места для размещения стендов;
- освобождать председателя профсоюзного комитета от проведения учебных занятий для профсоюзных семинаров.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, тарифных соглашений, настоящего коллективного договора и других актов;
- строить взаимоотношения с администрацией школы в соответствии с действующим законодательством на равной основе;
- трудовые споры между администрацией и работниками школы разрешать комиссией по трудовым спорам;
- доводить до работника его права в случае задержек выплаты заработной платы.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим труда и инструктажи по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- отказываться от забастовки при своевременном и полном выполнении всех условий коллективного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работодателя, профкома и трудового коллектива. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

## 2. Поступление на работу. Увольнение.

2.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором организации.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

Трудовой договор при поступлении на работу оформляется в письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работодателя, другой - у работника).

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67 ТК РФ) дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

В трудовой договор могут вноситься изменения путём заключения дополнительного соглашения между работодателем и работником, как по инициативе каждого из них, так и по обоюдному согласию, в строгом соответствии с требованиями главы 12 ТК РФ.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия и не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ).

2.3. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше 9 месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказаний за ухудшения в работе (за исключением преднамеренных нарушений).

2.4. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем подготовки и переобучения.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее преобразования, а также сокращение численности работников школы рассматриваются работодателем и согласовываются с профкомом.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата

работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата отдается следующим работникам:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим на иждивении двух и более детей до 18 лет;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- председателю профкома с согласованием вышестоящих органов;
- матерям (отцам) - одиночкам, воспитывающим детей до 18 лет.

2.9 Работодатель обязуется при увольнении работников по сокращению численности предоставлять работникам свободное от работы (уроков) время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

2.10. Выходное пособие при сокращении численности выплачивается в повышенном размере по сравнению с законодательством (из фонда экономии заработной платы при наличии средств) для лиц, проработавших до 10 лет - на 10% от среднемесячного заработка, от 10 и выше - на 15% от среднемесячного заработка.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников – не более 40 часов.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических и иных работников школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием уроков, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.3. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся школы и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия

работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.4. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией школы с учетом мнения профсоюзного органа до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка заработной платы);
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

3.6. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.7. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно (приказом по учреждению) извещен не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Педагогическим работникам, а также директору школы и его заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, перенесён полностью или частично на другой год. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. В случае производственной необходимости часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

3.11. Сверх ежегодно оплачиваемого отпуска работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, получают дополнительные оплачиваемые дни отдыха (социальные отпуска), которые используются в течение текущего учебного года, по следующим основаниям:

- за работу без больничного листа - по 2 дня за учебную четверть, если работают по 6 -дневке, и по 1 дню, если работают по 5-дневке;
- члены профкома - 2 дня.

3.12. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с оплатой (при наличии средств) в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей при первой регистрации - 3 дня,
- рождением ребенка (отцу) - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня.

3.13. Педагогические работники образовательного учреждения не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года без оплаты, во время которого за работником сохраняется прежнее место работы (должность).

3.14. Работодатель предоставляет дополнительные выходные дни одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства - 4 дополнительных оплачиваемых выходных в месяц.

3.15. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы работникам:

- имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим двух и более детей до 14 лет;
- одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет,
- работающим пенсионерам по старости в неучебное время.

3.16. Накануне выходных и праздничных дней продолжительность рабочего дня при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти астрономических часов.

3.17. Женщинам, как работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы (ч.2 ст.262 ТК РФ).

3.18. В учреждении действует перечень работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В перечень работников МОУ Большесельской СОШ с ненормированным рабочим днем включаются:

- Директор школы
- Заместители директора школы
- Главный бухгалтер
- Педагог-организатор
- Социальный педагог
- Секретарь (руководителя)
- Повар, ведущий документацию по столовой

## Водитель школьных автобусов

Количество календарных дней дополнительного отпуска, предоставляемого работникам МОУ Большесельской СОШ с ненормированным рабочим днем, – 4 дня, которые могут присоединяться к очередному отпуску или использоваться в другое удобное для работника время.

### 4. Оплата и нормирование труда.

4.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а». В учреждении действует Положение об оплате труда работников МОУ Большесельской СОШ, принимаемое с учетом мнения профсоюзного органа.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 29 числа - за первую половину месяца в размере 40% от размера заработной платы работника, установленной трудовым договором; 14 числа месяца, следующего за отчетным, осуществляется окончательный расчет за фактически отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных п.п.1-5 ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

4.4. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

4.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включают в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

4.6. Изменение оплаты труда и размеров базовых ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- 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 - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение базовой ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.8. Работникам по приказу работодателя может выплачиваться вознаграждение (премии) в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ Большесельской СОШ.

4.9. Работникам школы по приказу работодателя может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда работникам МОУ Большесельской СОШ

4.10. Директор школы, являющийся работником учреждения, имеет право на премирование, оказание материальной помощи и иные меры материального поощрения на общих основаниях.

4.11. Оплата работникам, замещающих основных, находящихся на лечении или в отпуске, производится из средств экономии заработной платы.

4.12. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с нормативными документами.

4.13. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами от 50 до 70% заработной платы, причитающейся работнику.

4.14. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в фонд соцстраха и пенсионный фонд.
- оказывать содействие в получении коммунальных услуг, предусмотренных нормативами, по выплате средств за электроэнергию и отопление.
- возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ
- 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет директор школы.

## **5. Гарантии и компенсации.**

5.1. Стороны договорились, что работодатель при наличии средств по письменному заявлению работника оказывает дополнительные меры социальной поддержки женщин, воспитывающих детей, в том числе:

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оказание финансовой помощи в виде материальной помощи при рождении ребенка, а также предоставление возможности работы по индивидуальному графику до исполнения ребёнку 3-х лет;
- предоставление дополнительного оплачиваемого дня в месяц работникам, обучающимся заочно в учебных заведениях;
- организация культурно-массовых мероприятий для детей;
- предоставление женщинам с детьми до 14 лет ежегодного основного оплачиваемого отпуска в летнее время;
- освобождение женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет от ночных смен, работы в выходные дни, сверхурочной работы;
- оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

6.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда, по результатам которой осуществлять работу по разработке и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников учреждения в соответствии с требованиями ст. 7 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую 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.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения и систематически пополнять аптечки первой медицинской помощи.

6.5. Ежегодно разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом план работы по охране труда.

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

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

6.8. Ежегодно предусматривать в ПФХД средства на финансирование мероприятий по охране труда (прохождение мед. осмотра работников школы, приобретение спец. одежды и др.)

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работника на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности

или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ч. 3 ст. 220 ТК РФ)

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

6.11. Предоставить работнику в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда 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. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда производить доплату за вредные условия труда.

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

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

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

6.17. 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.

6.18. Обеспечивать 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.

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

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

6.21. Предоставлять дни для прохождения работниками диспансеризации.

6.22. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- проверять соответствие требований по охране труда условиям труда на каждом рабочем месте;
- контролировать приобретение и выдачу за счет средств школы специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств и использование их по назначению;
- проверять работу по разработке и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников учреждения по результатам специальной оценки условий труда в учреждении.
- участвовать в проведении расследований несчастных случаев на производстве.

## **7. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», территориальными Соглашениями, Уставом организации, настоящим коллективным договором.

7.2. 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.

7.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюза;
- предоставляет профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи;
- предоставляет профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включает представителей профсоюза в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзных организаций.

7.4. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- согласование размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (Единые рекомендации по уста-

новлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол N 12)

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности");
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. № 209 );
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ч. 1 ст. 374 ТК РФ)
- установление формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- утверждение проектов иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.5. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от основной работы в соответствии с требованиями ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

## **8. Обязательства Профсоюза**

Профком обязуется:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора и территориальных соглашений, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

8.4. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и т.д.;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

8.5. Направлять учредителю организации заявления о нарушениях руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.7. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.8. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

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

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

8.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодним подарками.

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

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

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

8.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.16. 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.

## **9. Порядок реализации и контроль за выполнением коллективного договора.**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

9.2. Ход выполнения коллективного договора рассматривать на совместном заседании двусторонней комиссии не реже одного раза в год.

9.3. При структурной перестройке организации, необходимости приведения коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными документами.

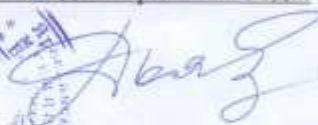
9.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный коллективный договор, которое рассматривается сторонами в двухнедельный срок.

9.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подлежат ответственности в порядке, установленном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 2018-2021 года.

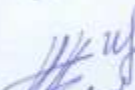


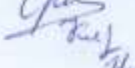


9.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Дата подписания 18 декабря 2018 года.



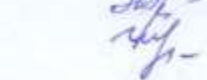

Директор школы:  Дьячкова Е.Ю.



Профсоюзный комитет:

 Иванова Л.А.  
 Бабурин В.В.  
 Галкина Т.В.  
 Ершова А.М.  
 Коровкина Н.М.  
 Ушакова Ю.Б.

Комиссия по трудовым спорам:

 Иванова Л.А.  
 Рыбина Н.М.  
 Тройникова М.В.  
 Швачко Л.А.

Министерство социальной защиты  
Администрация Большесельского  
муниципального района  
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ

ЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ

Региональный № 155/18   
Дата 20 декабря 2018