

1

Директор ГБОУ СОШ № 9 г. Кинеля

  
О. В. Бурачек

Приказ № 57-од от «29» марта 2018г

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ № 9 г. Кинеля

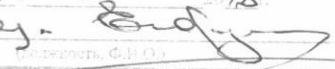
  
А. М. Ермилина

Протокол № 5 «29» марта 2018г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы № 9 города Кинеля  
городского округа Кинель Самарской области  
на 2018 – 2021 гг.

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 02032018  
от «29» 03 2018г.

г. Кинель  
  
Подпись, С. И. О.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 9 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Бурачек Ольги Владимировны.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее-профсоюз) Ермилиной Анны Михайловны.

1.3. Договор является единым для учреждения, включая структурные подразделения.

1.4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2021 годах, а также Соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018-2021 годы.

1.5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

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

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Федерального закона от 29.12.12г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работниками и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель и профком обязуются совместно: совершенствовать механизм партнёрства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Обеспечить эффективное руководство в ГБОУ СОШ № 9, высокую степень организации труда и производства, совершенствование учебно-воспитательного процесса, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.3.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.3.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.3.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.5. Выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.3.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.3.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.3.9. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарём, обеспечивать в школе санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.3.10. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3.11. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.4.2. Повышать свой профессиональный уровень.

2.4.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.4.5. В установленный срок проходить медицинский осмотр.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.4.7. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу учреждения.

2.4.8. Незамедлительно сообщать руководителю или лицу, его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.4.9. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.4.10. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

### ***3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ***

3.1. Приём на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, ч. 3 ТК РФ).

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по

учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и др. работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профсоюза.

Учебная нагрузка может меняться при тарификации на новый учебный год, о чём сотрудник должен быть проинформирован в сроки, предусмотренные действующим законодательством. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.8. В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.9. 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, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

3.10. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.11. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ч. 4 ТК РФ).

3.12. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух детей или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ).

3.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- многодетные матери (отцы).

3.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

3.15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники организации предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.17. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункта «а» пункта 3, пунктами 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 9 производится на основании:

- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативов бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в действующей редакции).

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской

области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в действующей редакции).

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполнения работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая – либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах и включает в себя:

- базовую часть заработной платы с компенсационными выплатами;
- базовую заработанную плату за педагогические часы (для педагогов);
- базовый должностной оклад (для административно – хозяйственного персонала);
- повышающие коэффициенты педагогам при делении класса на группы, за категорию;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах, локальными нормативными актами учреждения;

4.4. Изменение тарификации и заработной платы (должностных окладов) производится

- 2 раза в год с учётом количества учащихся в классе и учебной нагрузки: 1 сентября и 1 января;
- 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.

4.5. 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.

4.6. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты

труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

4.7. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

4.8. Выплата заработной платы производится за первую половину месяца 22 числа, за вторую половину месяца 7 числа безналичным путём перечисления на лицевой счет пластиковой карты сотрудника. В случае совпадения выплат срока заработной платы с выходными или праздничными днями, выплата производится днями ранее.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере ( ст. 152 ТК РФ).

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день либо оплачивается не менее, чем в двойном размере, либо предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

4.11. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% за каждый час работы.

4.12. Доплата за работу с вредными условиями труда производится в размере до 12% от тарифной ставки (оклада) в соответствии с перечнем должностей профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.13. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

## ***5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА***

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и уставом. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.



5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в графиках работы сотрудников, правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 92 ТК РФ).

5.5. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности и должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ). Работа по совместительству педагогических и медицинских работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003г.

5.7. Для работников, работающих по графику, ведётся суммированный учёт рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период установлен месяц.

5.8. 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).

5.9. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после их окончания.

5.10. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких совещаний, заседаний методических советов, общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован. Предоставление методического дня работнику не закреплено законодательно и не является обязательным. Решение о предоставлении методического дня педагогическим работникам принимает работодатель.

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учётом особенностей их труда.

5.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

5.16. В учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих работников: главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, завхоз, делопроизводитель.

5.17. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях):

- занятым на работах с вредными условиями труда – 3 дня;
- за работу с ненормированным рабочим днём:
  - главному бухгалтеру – 14 дней,
  - бухгалтеру – 7 дней,
  - секретарю – 7 дней,
  - завхозу - 7 дней,
  - делопроизводителю – 7 дней.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть

предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.19. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.20. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и (или) Уставом учреждения.

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Профсоюз:

- решает вопросы организации спортивно-оздоровительной, культурно-массовой работы;
- проводит работу со страховыми делегатами;
- осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;
- обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;

6.3. Профсоюз содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей.

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

7.3.4. 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 статьями 173—176 ТК РФ.

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных технических и прочих мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профсоюза.

8.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и членов комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

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

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

8.11. Работодатель обязан утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст. 212 ТК РФ).

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

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых 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.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюза.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзным съездом, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (не более 9-ти дней в учебном году).

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.82, 373 ТК РФ).

9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Договор вступает в силу с 30 марта 2018 года и действует до 29 марта 2021 года.

11.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации

11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

№ 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

№ 2. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.

№ 3. Соглашение по охране труда.