

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....                                            | 3  |
| 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....                                         | 5  |
| 3. ОПЛАТА ТРУДА.....                                               | 6  |
| 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....                               | 8  |
| 5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ<br>РАБОТНИКОВ..... | 11 |
| 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....                  | 12 |
| 7. ОХРАНА ТРУДА.....                                               | 15 |
| 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ<br>ПРОФСОЮЗА.....    | 16 |

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....                                            | 3  |
| 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....                                         | 5  |
| 3. ОПЛАТА ТРУДА.....                                               | 6  |
| 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....                               | 8  |
| 5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ<br>РАБОТНИКОВ..... | 11 |
| 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....                  | 12 |
| 7. ОХРАНА ТРУДА.....                                               | 15 |
| 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ<br>ПРОФСОЮЗА.....    | 16 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней образовательной школы №1 г. Рудни.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», федеральных законах «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», областных законах «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области» и иных нормативных правовых актах.

1.2. Договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Договора (далее стороны) являются:

Работодатель Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней образовательной школы №1 г. Рудни (далее Школа), представленный в лице директора школы.

Работники, представленные уполномоченным на подписание Коллективного договора.

1.3.1. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

1.3.2. По согласованию с профкомом Школы производится принятие следующих локальных актов:

- Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
- Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
- График отпусков.
- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
- Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

#### **1.4. Стороны согласились в том, что:**

1.4.1. Выбираются полномочные представители работников Школы при разработке и заключении Коллективного договора, ведут переговоры по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иными вопросам.

1.4.2. Коллективный договор Школы для работников определяет условия труда, меры социальной поддержки, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области.

1.4.3. Непосредственно в Школе регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения Коллективного договора. В Коллективном договоре с учетом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, отраслевым соглашением.

**1.4.4. 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 вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя и всех работников Школы.**

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.4.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе Комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянно (не реже одного раза в течение года) контроля над ходом выполнения Коллективного договора.

1.5.2. Школа включает представителей профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

1.6. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также иными соответствующими органами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Комиссией.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует два года.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

*Стороны признают, что:*

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками Школы заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом и Коллективным договором Школы.

2.3. Трудовой договор с работниками Школы 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.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных актов Школы.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Школы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовой функции работника.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

#### *Стороны согласились, что:*

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников Школы и постепенное приближение ее размера к среднему по области уровню заработной платы в экономике.

3.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Школой в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются, в локальных актах Школы.

3.3. При системе оплаты труда работников Школы, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер заработной платы работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук высшей аттестационной комиссией.

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

Контроль над изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются в бюджете муниципального образовательного учреждения в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, принимаемого органами местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами

внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором Школы, трудовым договором, соглашениями.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

3.7. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с Коллективным договором может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.10. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

3.11. Стороны рекомендуют включать в Коллективный договор, положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.12. Формирование штатов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы производить от расчетного числа классов (групп) путем деления списочного состава обучающихся (воспитанников) на установленную соответствующими Типовыми положениями предельную наполняемость классов (групп).

За фактическую перенаполняемость классов (групп) работникам может устанавливаться доплата, размер и порядок выплаты которой определяется в локальном нормативном акте в объеме средств, выделенных в выше указанном порядке.

3.13. Оплату труда работников Школы занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании Коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда производить доплаты соответствующим работникам образовательного учреждения, установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.16. Производить:

- тарификацию педагогических работников обучающихся длительно болеющих детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа);
- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с Коллективным договором или соглашением,

достигнутым в ходе разрешения трудового спора. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%.

#### 3.17. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний.

3.18. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

3.19. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы), в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими Школу по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся), кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

3.20. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль над соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников организаций (учреждений), порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам Школы.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

*Стороны считают, что:*

4.1 Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 333 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Режим рабочего времени учителя, педагогов дополнительного образования (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, прини-

маемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с охранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- При выполнении работником государственных обязанностей;

и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.7. При наличии собственного фонда заработной платы, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск :

- Вступление в брак работника, детей работника - 3 рабочих дней
- Рождение ребенка (мужу) — 3 рабочих дня.
- Проводы сына, мужа в армию — 3 рабочих дня.
- Смерть близких родственников — 3 рабочих дней.
- Членам профкома — 3 рабочих дня.
- Работающим инвалидам — 3 рабочих дня.
- Работники кухни, выполняющие работу по переносу тяжестей из подсобного помещения на пищеблок — 6 дней;
- Техническому персоналу, участвующему в ремонте школы — 6 дней;
- За непрерывный стаж работы: 20 лет -5 дней; 15 лет-3 дня; 10 лет-2 дня; 5 лет-1 день.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ):

- Директору-5дней
- Заместителям директора —5 дней

4.9. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

4.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.11. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

## **5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

*Стороны договорились:*

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.

- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

- Членам профсоюза;

- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- Матери-одиночки.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.6. Для обеспечения повышения квалификации работников Школы не реже чем 1 раз в три года администрации предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

5.7. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

*Стороны договорились:*

6.1. устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

6.2. осуществлять выплату материальной помощи работникам, находившимся в январе в ежегодном отпуске или на курсах повышения квалификации.

Данные выплаты осуществлять исходя из собственных средств, и фиксировать в Коллективном договоре.

6.3. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

6.4. Сохранять приказом руководителей образовательных учреждений за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, в течение двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

6.5. Сохранять приказом руководителей образовательных учреждений за педагогическими работниками уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение одного года с момента выхода на работу, если

- срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет;

- во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию;

- работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения.

6.6. Продлевать приказом руководителей образовательных учреждений срок действия имеющейся квалификационной категории :

- до двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

- до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

- до одного года с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения);

6.7. При переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать при оплате труда квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).

6.8. Учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

6.9. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

6.10. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

6.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория                                          | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                   | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Учитель, преподаватель                                                                              | Воспитатель (независимо от места работы); вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям тем из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Педагог-психолог                                                                                    | Учитель (преподаватель) психологии                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Старший воспитатель                                                                                 | Воспитатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки              | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)                                                                                                                             |
| Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре                                       | Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)                                                                                                                                                                                    |
| Мастер производственного обучения                                                                   | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)                                                                                                                                                                                    |
| Учитель трудового обучения (технологии)                                                             | Мастер производственного обучения, инструктор по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед                                                                 | Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)            |
| Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                                             |                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| среднего профессионального образования                                                                                      |                                                                                                                         |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП                                              | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре                                           |
| Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования                                  | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)                                                 |
| Учитель образовательной организации (учреждения)                                                                            | Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях                                          |

## 7.ОХРАНА ТРУДА

### 7.1. Руководитель учреждения:

Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

- Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссии по охране труда. Комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

- Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

- Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

- Обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

- Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

- Обучает электротехнический, электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Прави-

лам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

- Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

- Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

- Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

### **7.2. Профком учреждения:**

- Осуществляет общественный контроль над состоянием условий и охраны труда.

- Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

- Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

- Участвует в проведении специальной оценке условий труда .

- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей.

- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

- В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставами Школы, Коллективным договором.

8.2. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

8.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении

8.3.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

8.3.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

8.3.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3.6. Содействовать профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.4.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

8.4.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

Пропнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью 17

1 (составитель) листов(а)  
Директор МБОУ «РСИ № 1»

И.Д. Дятченкова

