

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Новоколоминская средняя общеобразовательная школа

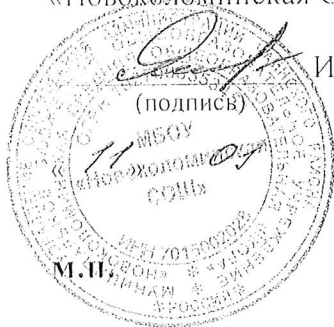
на 2022-2024 гг.

От работодателя:

Директор МБОУ  
«Новоколоминская СОШ»

И.Ю. Яковлева

(подпись)



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Новоколоминская СОШ»

Е.Ю. Курганская

(подпись)

« 11 » 01 2022

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по социально-экономическому развитию Администрации Чайковского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЧАЙКОВСКОГО РАЙОНА  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛА-  
ШЕНИЕ) ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 7 (2022)  
« 07 » октября 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новоколоминская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашением между Чаинской районной организацией профсоюза работников образования и науки Томской области и Управлением образования Администрации Чаинского района

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Яковлевой Ирины Юрьевны. (Приказ Управления образования Администрации Чаинского района от 01.09.2021г. № 33-к), действующего на основании Устава и работниками МБОУ «Новоколоминская СОШ» в лице Курганской Елены Юрьевны председателя первичной профсоюзной организации (Протокол заседания профсоюзного собрания № 2 от 22.02.2022г.).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.12. Приложения коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

## **2. Трудовой договор (эффективный контракт)**

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя;
- при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта);
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, отраслевым и районным соглашениями, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора (эффективного контракта), не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, настоящим коллективным договором.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор (эффективный контракт) содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- права и обязанности работника и работодателя;
- для педагогических работников – показатели качества и критерии, на основе которых ведется оценка соответствия работы педагога своим должностным обязанностям;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий настоящего коллективного договора.

### **3. Оплата труда работников**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и

надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений», Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального учреждения «Отдел образования Администрации Чаинского района Томской области» с дополнениями и изменениями;

3.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

3.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоколоминская СОШ» и включает в себя:

- оплату труда, исходя из размера окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- дополнительные компенсационные выплаты в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоколоминская СОШ», установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- иные компенсационные выплаты педагогическим работникам, установленные коллективным договором с учетом мнения профкома;
- выплаты стимулирующего характера, виды которых установлены Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а и Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а;
- ежемесячная надбавка за стаж педагогической работы в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоколоминская СОШ»;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу при наличии квалификационной категории на основании постановления Администрации Чаинского района от 14.07.2017 № 242 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Чаинского района» (в редакции постановления Администрации Чаинского района от 09.01.2019 №1);
- ежемесячная надбавка к должностному окладу при наличии статуса молодого специалиста на основании Закона Томской области от 12 августа 2013 года №149-ОЗ «Об образовании в Томской области» ст.21;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя на основании постановления Администрации Чаинского района от 14.07.2017 № 242 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации Чаинского района» (в редакции постановления Администрации Чаинского района от 09.01.2019 №1);
- выплата стипендии Губернатора молодым учителям на основании постановления Губернатора Томской области от 10.02.2012 № 13 «Об учреждении ежемесячной стипендии Губернатора Томской области молодым учителям областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоколоминская СОШ», Положением о распределении стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МБОУ «Новоколоминская СОШ», настоящим коллективным договором.

3.1.4. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.5. оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее двух третьих оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

3.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.7. Профсоюз:

3.7.1. принимает участие в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда, в работе экспертной комиссии по оценке результатов деятельности работников.

3.7.2. осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.7.3. представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в соответствии с п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.1.3. Для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 36 часов в неделю на основании приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.4. Для учителей, реализующих основные общеобразовательные программы (в том числе адаптированные), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю на основании приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не менее чем 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 44 календарных дня, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335 ТК РФ.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

#### **5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор (эффективный контракт) по основному месту работы.

5.2. Основанием для расторжения трудового договора (эффективного контракта) в связи с сокращением численности или штата работников по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

5.2.1. Для того чтобы увольнение по данному основанию было правомерным, работодатель обязан:

а) доказать фактическое сокращение численности или штата работников организации. В противном случае работник, уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без достаточных на то оснований, подлежит восстановлению на работе.

б) обеспечить соблюдение преимущественного права на оставление на работе в первую очередь работников, имеющих более высокую квалификацию, и тех, кого запрещено увольнять (беременных женщин), а также при равной производительности труда и квалификации преимущественное оставление на работе других категорий в соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Кроме того, согласно настоящему коллективному договору преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

в) предложить работнику с учетом его состояния здоровья другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемую работу). Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе.

г) письменно предупредить работника об увольнении не позднее чем за три месяца (пункт 4.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной профсоюзной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2012- 2015гг.1). Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе.

5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:



5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при повышении квалификации педагогических работников.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

6. 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. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, которое прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

6.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в Учреждении и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период 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.

6.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников).

6.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

6.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.15.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников Учреждения в соответствии с законодательством.

6.15.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.15.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.

6.15.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.15.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.15.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## **7. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск шести календарных дней.

7.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

7.3. Предоставление работникам краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (или с сохранением при наличии финансовых средств) по следующим причинам:

- бракосочетание работника, его детей - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до десяти календарных дней;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – до пяти календарных дней;
- переезд на новое место жительства - до трех календарных дней;
- проводы сына на службу в армию – до трех календарных дней.

7.4. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней.

7.5. Выплата работникам Учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере оклада (должностного оклада).

7.6. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.7. Стороны подтверждают, что договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.7.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.7.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.7.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторно-курортного лечения.

7.7.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.7.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **8. Пенсионное обеспечение**

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет этим организациям информацию о работниках Учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями) выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями), привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и

представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа Учреждения в течение двух лет после окончания срока полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. Согласно ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п. 2,3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. Согласно ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями), работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено настоящим коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности работ (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и

платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

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

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

#### 10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

Работодатель  
Директор школы И.Ю. Яковлева

«11» 01 2022 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель профкома Е.Ю. Курганская

«11» 01 2022 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива 11.01.2022

Председатель собрания \_\_\_\_\_



**Лист ознакомления**  
**работников МБОУ «Новоколоминская СОШ»**  
**с содержанием коллективного договора на 2022–2024 гг. (с приложениями),**  
**принятого на общем собрании трудового коллектива 25.01.2022**

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность работника	Подпись	Дата ознакомления
1.	Яковлева Ирина Юрьевна	Директор		11.01.2022
2.	Курганская Елена Юрьевна	Заместитель директора по УВР, Учитель физической культуры		11.01.2022
3.	Белевич Владимир Степанович	Заместитель директора по безопасности		11.01.2022
4.	Белевич Наталья Викторовна	Учитель начальных классов		11.01.2022
5.	Белевич Татьяна Анатольевна	Учитель истории и обществознания		11.01.2022
6.	Бенц Ольга Николаевна	Учитель начальных классов		11.01.2022
7.	Алифорова Ксения Сергеевна	Учитель русского языка и литературы		11.01.2022
8.	Перминов Михаил Сергеевич	Учитель информатики		11.01.2022
9.	Пушкарева Юлия Сергеевна	учитель географии		11.01.2022
10.	Гюнтер Валентина Владимировна	Учитель изобразительного искусства и технологии		11.01.2022
11.	Слабухина Татьяна Вениаминовна	Учитель математики		11.01.2022
12.	Щеченко Елена Николаевна	Учитель английского языка		11.01.2022
13.	Бенц Марина Владимировна	Учитель биологии		11.01.2022
14.	Алюкова Динара Наильевна	Учитель математики		11.01.2022
15.	Соловьёва Наталья Владимировна	Воспитатель группы по подготовке детей к школе		11.01.2022
16.	Синотенко Татьяна Игоревна	Сторож-дворник, мойщик посуды		11.01.2022
17.	Кизеева Екатерина Евгеньевна	Уборщик служебных помещений		11.01.2022
18.	Перминова Оксана Васильевна	Повар		11.01.2022
19.	Вахрушев Владислав Николаевич	Рабочий по обслуживанию здания		11.01.2022
20.	Бабарыкина Елена Викторовна	Уборщик служебных помещений		11.01.2022
21.	Будкина Евгения Николаевна	заведующий столовой		11.01.2022
22.	Васильев Николай Анатольевич	Водитель		11.01.2022
23.	Тотумачева Вера Порфирьевна	Уборщик служебных помещений		11.01.2022
24.	Криворучко Галина Борисовна	Уборщик служебных помещений		11.01.2022
25.	Лопакова Татьяна Викторовна	Учитель начальных классов		11.01.2022
26.	Зубова Ирина Александровна	Учитель начальных классов		11.01.2022
27.	Любимова Надежда Николаевна	Воспитатель группы по подготовке детей к школе		11.01.2022
28.	Григорьевская Анна Викторовна	Истопник		11.01.2022
29.	Бенц Дмитрий Владимирович	Сторож-дворник		11.01.2022
30.	Вахрушева Светлана Германовна	Повар		11.01.2022

Прошнуровано, пронумеровано  
И скреплено печатью 15

(*Пятнадесятъ*) листа

Директор школы

*Сир* И.Ю. Яковлева

