

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Витимская средняя общеобразовательная школа»

на 2022 г. - 2025 г.

с. Романовка

" 8 " июня 2022 г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Витимская  
средняя общеобразовательная  
школа»

Золотуева В.М.

М.П.



От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Витимская средняя  
общеобразовательная школа»

Карпова Л.А.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

МКУ МБ МО «Байрактарский эвенкийский район»

(указать наименование органа)

Регистрационный № 10 от «16» июня 2022 г.

ведущий специалист по труду

(должность)

Тронова И.С. Троф

(Ф.И.О.)

М.П.



## **Содержание договора.**

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.
12. Порядок рассмотрения споров.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Золотуевой В.М. и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Витимская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 г.г. от 29.12.2020г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Золотуевой Веры Матвеевны (далее - работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Карповой Людмилы Анатольевны.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Положение об оплате труда работников учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- Другие локальные нормативные акты

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срок испытания при приеме на работу составляет 3 месяца, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – 6 месяцев.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 2.1 Приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №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» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается, как правило, до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись. Окончательно учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается после утверждения учебных планов и тарификации начальником районного управления образованием.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения или в тарификации, возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (Приложение 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №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»);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения па работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- неоднократного не проведения педагогическим работником без уважительных причин часов согласно учебному плану и расписанию.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, а также в случаях, установленных в п.2.10. настоящего коллективного договора. О введении изменений существенных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 ТК РФ).
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профкома.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации и составляет план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников .

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При направлении работников в служебные командировки норма суточных, квартирных (проживание) устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» от 10.12.2019г №393 «Об утверждении Положения «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, иностранных государств, работникам организаций финансируемых за счет средств бюджета муниципального района». При отсутствии средств на эти цели работник направляется только с его согласия.

При направлении в однодневную командировку работников с нормированным рабочим днем предоставлять 1 день в каникулярное время с учетом переработанного времени, за исключением случаев, прописанных в Положении о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «Витимская СОШ»

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании ( ст. 49 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») ; устанавливать по результатам аттестации педагогических работников соответствующие полученным квалификационным категориям разряды(коэффициенты) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Оплачивать учебные сессии работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих, государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, при получении второго высшего профессионального



образования в случае обучения по специальностям необходимым образовательной организации по направлению работодателем и наличии финансовых средств в образовательной организации, при этом с работником заключается соглашение, согласно которого после получения второго высшего образования работник обязан отработать в образовательной организации не менее трех лет. При расторжении данного соглашения работник обязан возвратить образовательной организации денежные средства, затраченные на его обучение пропорционально неотработанному времени

3.3.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.81-82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю (кроме часов согласно учебному плану и расписанию) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения – 40 ч ( за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же в сельской местности 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, трудовым договором и должностными инструкциями.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 уроков ("окон") в неделю на 1 ставку, если на это не согласен учитель. При наличии большего количества перерывов предусматривается предоставление учителю в каникулярное время дополнительных дней отдыха, исходя из расчета: 1 день за 6 суммированных часов "окон" (поскольку продолжительность рабочего времени учителя на 1 ставку составляет 36 часов в неделю, то один день при шестидневной рабочей неделе составляет 6 часов).

Учителям - предметникам, работающим на 1 ставку заработной платы и другим учителям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка

образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, а также по их заявлениям для разработки программ, творческих планов, инновационных проектов. .

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

5.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 дней.
- Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- при рождении ребенка отцу 3 дня
- на похороны близких родственников (родители, братья, сестры, дети, супруг(а)) - 5 календарных дней
- свадьба самого работника 3 дня

5.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для проводов близких родственников (детей) на военную службу – до 3 календарных дней;
- при рождении ребёнка в семье - 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня, детей работника - 3 дня
- на похороны близких родственников 3 дня и 6 дней за пределами района;
- работающим инвалидам - 7 дней;
- не освобождённому председателю первичной организации и членам профкома - 3 дня;
- работающим пенсионерам до 14 дней;
- работающим женщинам; имеющим ребёнка в возрасте до трёх лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим, ребенка – инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;
- допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние специальные учебные заведения (п. 14 Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 24.12.82 № 1116) и осуществляющим уход за детьми в случаях, предусмотренных в ст. 263 ТК РФ – до 14 календарных дней;
- по обстоятельствам и на сроки, установленные в ст. 128 ТК РФ;

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.18. Предоставлять дополнительно выходные дни по просьбе работников (ст.262 ТК РФ): одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре оплачиваемых дня в месяц.

5.19. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

5.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе для отдельных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий в школе и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений МО «Баунтовский эвенкийский район», утвержденного Постановлением МА МО «Баунтовский эвенкийский район от 16.11.2021г № 298. К отдельным категориям работников учреждения могут применяться иные системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Иные системы оплаты труда вводятся локальными нормативными актами.

6.1.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования.

6.1.2. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского, местного бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.1.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на другие нужды образовательного учреждения

6.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений РБ, утверждённой Постановлением Правительства РБ от 16.07.2021г. №390 «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия и о внесении изменения в Постановление Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014г № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета» и принятыми в соответствии с ними локальными актами МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа». Локальные акты регламентирующие вопросы введения новой системы оплаты труда, принимаются с учётом мнения профкома.

6.2.1. Заработная плата педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от:

- а) расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ ученико-час);
- б) количества обучающихся по предмету в каждом классе;
- в) количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- г) повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- д) доплат за сложность предмета, учитывающих:

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например: литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья ( химия), возрастными особенностями учащихся (начальная школа); специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности);

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогических работников осуществляются согласно Положения о распределении неаудиторной занятости педагогических работников МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ

- статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций
- статья 315. Оплата труда. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.
- статья 316. Районный коэффициент к заработной плате
- статья 317. Процентная надбавка к заработной плате
- статья 135 ТК РФ Установление заработной платы «Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из федерального, региональных и местных бюджетов».

➤ повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, звания педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за работу в коррекционных классах,

➤ повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по предметам, по которым производится деление классов на подгруппы согласно базисному плану.

6.2.2. Также оплата труда включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя:

- за классное руководство;
- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6.2.3. Учителям-предметникам, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы. Доплаты учителям-предметникам за выполнение функции классного руководителя не входят в состав основной заработной платы учителя.

6.2.4. Стимулирующие выплаты руководителям (директору, заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе), ведущим учебную и воспитательную работу, производятся в соответствии с учебной нагрузкой и показателями деятельности в качестве педагогического работника.

6.2.5. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения (Управляющим Советом). Руководители



методических объединений учителей – предметников представляют в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

6.3. Оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей.

6.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое является Приложением к настоящему коллективному договору.

6.5. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.6. В отношении учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий образовательного учреждения сохраняется действующая тарифная система оплаты труда.

6.8. Заработную плату выплачивает работодатель работникам за текущий месяц по безналичному счёту, который указывает сам работник. Днём выплаты является 1 и 15 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- Удержания из заработной платы производятся в порядке, установленном ст. 137, 138 ТК РФ.
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увеличении заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/300.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
- Оплату за заведование учебным кабинетом производить на основе положения о стимулирующем фонде оплаты труда ОУ

➤ Индексировать заработную плату в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130,134 ТК РФ).

6.9. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при получении образования или восстановления документов об образовании, со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания — со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;

- при присуждении учёной степени доктора наук — со дня присуждения высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук.

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

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

6.11. Наполняемость классов, установленная типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Выплата заработной платы производится с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.13. В соответствии со статьей 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.14. Педагогическому работнику в соответствии, применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более двух месяцев, оплату за него производить по окончании срока 2 месяцев на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки.

6.15. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст.155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работника, за работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.17. Оплата медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для категории работников.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Совместно с профкомом ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.5. Осуществляет выплату выходного пособия в размере и случаях, установленных в ст.178 ТК РФ.

7.6 Своевременно предоставлять в органы социальной защиты населения документы для оформления пенсий по возрасту и на льготных условиях.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

8.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

8.5. Оплачивать компенсацию один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно работнику, его несовершеннолетним детям и неработающим супругам, совместно с ним проживающим (Согласно статье 325 ТК РФ)

8.5.1.Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

8.5.2. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

8.5.3. При этом обязанность работодателя оплатить проезд и провоз багажа к месту использования отпуска и обратно как для самого работника, так и для членов его семьи возникает:

- во-первых, только при использовании работником ежегодного оплачиваемого отпуска (работнику, находящемуся, например, в отпуске по уходу за ребенком или отпуске без сохранения заработной платы, такая компенсация не положена);
- во-вторых, только при выезде самого работника к месту отдыха (поэтому если, например, отдыхать едет только супруг/супруга работника с несовершеннолетними детьми, компенсация в данном случае не положена), т.к. право члена семьи работника производно от права самого работника.

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда между администрацией и профкомом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

8.3. Своевременно проводить в учреждении специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений

8.4. Своевременно проводить в учреждении оценку профессиональных рисков

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденным перечнем должностей.

- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (по отдельным видам работ и рабочим местам) с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ).
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению
- 8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.16. Предоставлять спортивные залы и сооружения для оздоровительной работы среди работников и членов их семей.
- 8.17. Поддерживать в хорошем состоянии учительскую и другие комнаты для отдыха работников учреждения.
- 8.18. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых

## 8.19. Права и обязанности МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа» в области пожарной безопасности

Руководитель организации имеют право:

создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в организации;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Руководитель организации обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на ее территории пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.20. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, гигиеническое обучение.

8.21. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников, работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством (ст. ст. 371, 372 ТК РФ) и настоящим коллективным договором (п. п. 1.18., 9.10.).

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном в ст. 373 ТК РФ.

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборных профсоюзных органов (не освобожденных от основной работы) на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы 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 (ст. 180 ТК РФ );



- установление перечня должностей работников 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и ( или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) .

## **Х. Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков на рабочем месте, охране труда и других

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: а) смерти близких; б) тяжелой болезни; в) бракосочетания; г) рождения ребенка; д) юбилея (50-летия); е) выхода на пенсию; ж) для работников, чьи дети заканчивают 9 и 11 классы.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками образовательной организации, членами их семей.

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

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что :

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

## ХII. Порядок рассмотрения споров

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (ст. 61 ТК)


### Приложения к коллективному договору.

1. Положение о Комиссии по трудовым спорам (КТС)
2. Положение о Комиссии по охране труда и предупреждению травматизма
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»
4. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений МО «Баунтовский эвенкийский район»
5. Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день.
6. Перечень работников МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа» с вредными условиями труда
7. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»
8. Распорядок рабочего времени работников МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»
9. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»
10. Классификация должностей по группам персонала.
11. Соглашение по охране труда

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МБОУ «Витимская средняя общеобразовательная школа»

Представитель работодателя:

Директор школы


 Золотарева В.М.

М.П.



Представитель работников:

Председатель профкома

 Карпова Л.А.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 21 (двадцать два) листов  
Должность выполнитель  
Подпись Борис А.М. [Signature]

