

Принят на общем собрании  
работников  
Протокол № 1  
«20» июня 2018г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Орловская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Орловская СОШ»)  
на период с «26» мая 2018 года  
по «25» мая 2021 года

Администрация ЗАТО Северск

Коллективный договор  
зарегистрирован № 18/2018

«02» июня 2018 г.

Составлено,  
Председатель МОМО  
Гор. Ф. И. Тыхина  
2018г.



п.Орловка  
2018

## Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование .....	5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
5. Рабочее время и время отдыха.....	6
6. Оплата труда.....	9
7. Социальные гарантии и компенсации.....	10
8. Охрана труда и здоровья.....	10
9. Социальное партнерство.....	12
10. Контроль за выполнением коллективного договора.....	14
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка МБОУ «Орловская СОШ».....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 ПЕРЕЧЕНЬ должностей (профессий) работников МБОУ «Орловская СОШ» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительно оплачиваемые отпуска в соответствии со ст.101 и ст.119 ТК РФ.....	28
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников МБОУ «Орловская СОШ».....	29
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда заместителей руководителя МБОУ «Орловская СОШ».....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды и обуви работникам МБОУ «Орловская СОШ».....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 СОГЛАШЕНИЕ по охране труда.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по распределению стимулирующих выплат МБОУ «Орловская СОШ».....	77
ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 Перечень профессий и должностей, подлежащих медицинскому осмотру .....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 НОРМЫ выдачи за счет собственных средств смывающих и безрежвивающих средств .....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 Протокол собрания работников МБОУ «Орловская СОШ» от 20 июня 2018 г. № 1 по утверждению коллективного договора.....	81



## 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 "Орловская средняя общеобразовательная школа".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК), иными законодательными актами и нормативными правовыми актами с целью определения обязательств работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Врио директора Щукиной Надежды Сергеевны.

- работники учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией № 12 (выборным органом - Профкомом) в лице председателя Воронцовской Светланы Александровны.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания сторонами.

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

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 -РФ).

1.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора, продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности сторон с принятием на собрании регистрацией в соответствующем органе по труду.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе односторонним порядком выполнять принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, или иными федеральными законами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 26 мая 2018 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимаем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МБОУ «Орловская СОШ»;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также



щими и обезвреживающими средствами;

- положение о стимулировании работников МБОУ «Орловская СОШ»;
- положение о распределении межбюджетных трансфертов на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- и другие в соответствии с ТК РФ.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.



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 другим учителям.

2.8. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогов и других работников образовательного учреждения. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.06. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.9. По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора, допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 82 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

### **3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Педагогическим работникам организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для подготовки и получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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.



#### 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

С уведомлением направляются проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), работники, 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; не уволенный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года в учреждении.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), ст. 7 Закона РФ от 14.07.1992г. № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» (с изменениями и дополнениями).

#### 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Орловская СОШ» (Приложение №1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье).

5.3. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно - управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.



5.5. 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 педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.6. 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, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Привлечение работников 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.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ч.2 п.1,2,3 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. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч.3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч.2,3 ст.72.2 ТК РФ.

5.10. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

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 в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

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 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. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемый в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 4 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.14.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания



профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.14.3. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, деление его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному новому оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

5.14.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления и оформляется распорядительным актом организации.

5.14.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.15. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2 к коллективному договору).

## 6. Оплата труда

Стороны договорились что:

6.1. Размер заработной платы работника дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности и условий выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Вопросы оплаты труда регулируются Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Орловская СОШ» (Приложение № 3 к коллективному договору), Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МБОУ «Орловская СОШ» (Приложение №4 к коллективному договору).

6.3. Отнесение должностей работников образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом;

- а) окладов (должностных окладов);
- б) выплат стимулирующего характера в соответствии с «Положением о системе оплаты труда» МБОУ "Орловская СОШ";
- в) выплат компенсационного характера.

6.5. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца (25 числа - за первую половину месяца, 10 числа - окончательный расчёт).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Минимальная заработная плата для работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже величины, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате Томской области на соответствующий год.



## 7. Социальные гарантии и компенсации

В целях социальной защиты работников стороны договорились:

7.1. Из средств фонда оплаты труда оказывать материальную помощь:

- в случае смерти работника Учреждения в размере 3000 рублей;
- в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) в размере 2000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет в размере 1000 рублей.

7.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;
- проводы детей: 1 сентября в 1 класс, в день Последнего звонка 11 класс - 1 календарный день;
- проводы сына в армию - 1 календарный день;
- в случае бракосочетания работника или детей работника (впервые регистрирующим брак) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, мужа, жены) - 3 календарных дня.

7.3. Предоставлять работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без потерь рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

## 8. Охрана труда и здоровья

### 8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников образовательного 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 6 к коллективному договору).

8.1.2. 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.

8.1.3. Провести в образовательном учреждении специальную оценку условий труда и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

8.1.4. 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, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.6. На время приостановки работ в образовательном учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных



требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

8.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае 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 защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения 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 работника средствами индивидуальной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдения работниками учреждения.

8.1.10. Обеспечить 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, одежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Приложение № 8 к коллективному договору).

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230 ТК РФ).

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

8.1.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда специального страхования.

8.1.14. Представлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.

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

## 8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Не реже 1 раза в полугодие осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и проведением мероприятий по охране труда на соответствие с законодательством.

8.2.2. Заключать с работодателем от имени работников Соглашение по охране труда на очередной год (Приложение № 6 к коллективному договору) и осуществлять контроль за исполнением мероприятий, включенных в него.

8.2.3. Принимать участие в расследовании, происшедших на производстве.

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



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

8.2.6. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

8.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.8. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

8.2.9. Требовать от работодателя представления информации о состоянии условий охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

## 9. Социальное партнерство

### 9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Признавать профком полномочным представителем работников МБОУ «Орловская СОШ».

9.1.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социальные права, интересы работников по предварительному согласованию с профкомом МБОУ «Орловская СОШ».

9.1.3. Создавать условия для осуществления деятельности профкома МБОУ «Орловская СОШ» в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

9.1.4. Оказывать содействие в деятельности профсоюзной организации.

При заключении трудового договора с работником работодатель содействует его вступлению в члены профсоюза.

9.1.5. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы работников – членов профсоюза на основании личных письменных заявлений, хранящихся в бухгалтерии организации, членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.6. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний профсоюзного комитета в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации, и выделять для этой цели помещение.

9.1.7. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, трудового законодательства и законодательства по охране труда.

9.1.8. Соблюдать дополнительные гарантии (ст. 370 – 378 ТК РФ):

- работники, входящие в состав выборных профсоюзных организаций и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета;

- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета;

- неосвобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательного учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

### 9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с ТК РФ.

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



интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.2.2. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.3. 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.

9.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

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

9.2.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

9.2.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.

9.2.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.2.10. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.

9.2.11. Информировать членов профсоюза о дате и повестке профсоюзного собрания не менее чем за 7 дней до его проведения.

9.2.12. Участвовать в осуществлении работы по улучшению условий охраны труда.

### 9.3. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

9.3.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

9.3.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

9.3.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

9.3.4. Привлечение к работе в выходные и неработающие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

9.3.5. Составление очередности представления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

9.3.6. Установление системы заработной платы (ст. 135 ТК РФ).

9.3.7. Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

9.3.8. Предоставление гарантий и компенсаций при массовом увольнении (ст. 180 ТК РФ).

9.3.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

9.3.10. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

9.3.11. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.3.12. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).

9.3.13. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

9.3.14. Установление повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9.3.15. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.3.16. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).



