

МБОУ Соболевская основная школа имени А.Н. Попова

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Соболевская основная школа имени А.Н. Попова на 2022-2025 годы

Принят решением  
общего собрания  
трудоу коллектива А.Н. Иванцов  
протокол № 3 от 14.12.2022 г.

От работодателя  
директор МБОУ Соболевская ОШ  
А.Н. Иванцов  
14.12.2022 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Соболевская ОШ  
Самусева О.В.

Коллективный договор зарегистрирован в ОСЗН в Починковском районе  
в Монастырщинском районе

Регистрационный номер 14 от «26» 12 2022 года

Главный специалист в Монастырщинском районе ОСЗН в Починковском районе

Т.И. Минченкова



д. Соболево

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Соболевская основная школа имени А.Н. Попова**  
**на 2023-2025 годы**

Принят решением  
общего собрания  
трудоого коллектива \_\_\_\_\_ А.Н. Иванцов  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя  
директор МБОУ Соболевская ОШ  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Соболевская ОШ  
\_\_\_\_\_ Самусева О.В.

---

**Коллективный договор зарегистрирован в ОСЗН в Починковском районе  
в Монастырщинском районе**

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Главный специалист в Монастырщинском районе ОСЗН в Починковском районе

\_\_\_\_\_ Т.И.Минченкова

д. Соболево

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Соболевская основная школа имени А.Н. Попова** (далее по тексту - Учреждение), представленных профсоюзной организацией (далее по тексту - Профком) в лице председателя Профкома **Самусевой Ольги Викторовны**, с одной стороны, далее именуемые «работники», и работодателем в лице директора **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Соболевская основная школа имени А.Н. Попова Иванцова Андрея Николаевича**, с другой стороны, далее именуемой «Работодатель» и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими вопросы социального партнерства в сфере труда.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключается с целью установления дополнительных льгот, условий и социальных гарантий для работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, не подлежат применению.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (согласование) Профкома;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.6. Перечень случаев, когда Работодателю необходимо запросить мотивированное мнение Профкома:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК

РФ);

- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- определение подготовки и дополнительного профессионального образования работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);

- принятие иных локальных нормативных актов.

## **2. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора является принятие Работодателем и работниками взаимных обязательств, способствующих эффективному выполнению Учреждением уставной деятельности, определение взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, соглашениями.

2.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения уровня прав работников на период действия настоящего Коллективного договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

2.4. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

## **3. Сфера действия договора**

3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

3.2. Работодатель до подписания трудового договора знакомит под роспись всех вновь поступающих работников с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.4. Работодатель приводит в соответствие с настоящим Коллективным договором все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, изданные в Учреждении.

#### **4. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения дополнений и изменений**

4.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4.2. По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет.

4.3. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются Работодателем и председателем Профкома (ст. 44 ТК РФ). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

4.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

4.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После ее окончания он утрачивает силу.

4.7. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

4.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации. Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции Работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий Коллективного договора.

4.9. В случае возникновения коллективных трудовых споров, стороны будут передавать их рассмотрение в «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров».

#### **5. Трудовой договор, гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости. Основные права и обязанности работников. Основные права и обязанности Работодателя.**

5.1. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу в Учреждение работниками заключается в письменной форме (как на не-

определенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет) (ст. 67 ТК РФ).

5.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

5.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника, Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

5.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

5.5. В трудовом договоре указываются сведения о сторонах и оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие вопросы.

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

5.6. Работодатель обязуется при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями оплаты труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью работника и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

5.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Об изменении учебной нагрузки в новом учебном году Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 74 ТК РФ).

5.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов, числа групп или количества обучающихся, воспитанников; изменение количества часов работы; проведение эксперимента; изменение графика работы Учреждения; изменение образовательных программ и так далее), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении 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.

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

5.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения и его реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответ-



ствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении (ч. 2 ст. 25 и ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

5.12. Преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе и общественную; работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе и досрочной трудовой) осталось менее трех лет; членам профсоюза, работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, а также иные категории граждан обладающие преимущественным правом на оставление на работе в соответствии с действующим законодательством (ст. 179 ТК РФ).

5.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профкома, Работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

5.15. Работодатель обязуется ознакомить работника, переводимого на новую должность, с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск, с указанием данных условий в трудовом договоре.

5.16. В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.17.1. Педагогические работники имеют следующие академические права и свободы, которые должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения (п. 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в Учреждении;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами Учреждения;
- право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Учреждения;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.17.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами.

В должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 30 декабря 2022 года.

5.18. В соответствии с ч. 2 ст. 21 ТК РФ работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.18.1. Педагогические работники обязаны (п. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Педагогические работники обязаны следить за посещаемостью обучающихся своего класса, детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих обучающихся, детях Работодателю; передавать каждого ребенка сменному воспитателю, музыкальному руководителю, другим педагогам и также принимать детей.

#### 5.18.2. Педагогическим работникам запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся, воспитанникам в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников (п. 2 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся, воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся, воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации (п. 3 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам также запрещается изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отменять занятия, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять обучающихся, детей с занятий; допускать на занятия посторонних лиц без разрешения Работодателя; оставлять детей без присмотра.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей,

предусмотренных настоящим разделом Правил, учитывается при прохождении ими аттестации (п. 4 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

#### 5.18.3. Работникам Учреждения запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их деятельностью;

- входить в класс, группу после начала занятия. В исключительных случаях таким правом пользуется Работодатель;

- делать педагогическим работникам замечания по вопросам их деятельности во время проведения занятий и в присутствии обучающихся, детей;

- в помещениях Учреждения и на его территории курить, употреблять алкоголь и наркотические вещества.

#### 5.19. Работодатель в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.20. Работодатель обязан обеспечить проведение один раз в пять лет аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения (п. 2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Работодатель обязан обеспечить проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Учреждения, осуществляемой аттестационными комиссиями, формируемыми Департаментом Смоленской области (п. 3 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.21. Работодатель обязан осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством об образовании, в том числе:



- создавать безопасные условия обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников Учреждения (пп. 2 п. 6 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- соблюдать права и свободы обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников Учреждения (п. 3 п. 6 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.22. Работодатель имеет право (ч. 1 ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.23. Работодатель вправе вести консультационную, просветительскую деятельность, деятельность в сфере охраны здоровья граждан и иную не противоречащую целям его создания деятельность, в том числе осуществлять организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время (ч. 5 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.24. Работодатель вправе оказывать также платные образовательные услуги (ст. 101 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

## **6. Время труда и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени работников Учреждения определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, графиками сменности, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральными нормативно-правовыми актами в сфере образования, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

6.2. Для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнением должностных обязанностей согласно трудовому договору.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха и питания конкретизируется в трудовых договорах, Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиках работы, графиках сменности, графиках отпусков.

6.6. При составлении графиков Работодатель учитывает мнение Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и доводит их до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителям, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов в неделю.

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

6.9. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем для педагогических и других работников школы. Администрация, утверждая график работы школы на каникулах, учитывает мнение профсоюзного комитета. Администрация вправе изменять режим работы школы на каникулах, не ухудшая при этом права работников.

6.10. В эти периоды оплата труда педагогических работников и лиц из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

6.11. Лица из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы в каникулы привлекаются к выполнению хозяйственных работ на условиях дополнительного соглашения в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.12. Работа в праздничные и выходные дни запрещена, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к некоторым видам работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

6.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

6.14. График предоставления оплачиваемых отпусков на новый календарный год утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

6.15. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска директора Учреждения и педагогического персонала составляет 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется заместителям директора Учреждения и руководителям структурных подразделений Учреждения в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в дошкольных группах Учреждения (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

6.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), а также за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

6.17. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ранее отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.19. По письменному заявлению работника, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.20. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

6.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 124 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ч. 2 ст. 128 ТК РФ);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения - до 15 календарных дней, в средние - 10 календарных дней (гл. 26 ТК РФ);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работникам, работающим по совместительству (если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности) (ст. 286 ТК РФ).

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.18. Работодатель предоставляет педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.19. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания по расписанию на данный день.

## **7. Оплата труда, гарантии и компенсации**

7.1. В области оплаты труда стороны договорились:

7.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе заключенного трудового договора, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения, утвержденных по согласованию с Профкомом.

7.1.2. Система и формы оплаты труда работников Учреждения, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), доплат, компенсационных и стимулирующих выплат, а также нормы оплаты труда устанавливаются Работодателем самостоятельно на основании действующей

щего законодательства в пределах средств, предусмотренных Планом финансово- хозяйственной деятельности Учреждения на выплату заработной платы, с соблюдением процедуры учета мнения Профкома и закрепляются в Положении об оплате труда работников Учреждения, Положении о стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

7.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, заключаемым с работником, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

7.1.4. Введение новых норм условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с Профкомом.

7.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления аванса и основной части заработной платы на лицевой банковский счет работника (**08-го и 23-го числа** каждого месяца).

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

7.1.6. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и при выполнении работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

7.1.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся доплата. Конкретный размер доплаты (в ставках, процентах или в определенной денежной сумме) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.1.9. Согласно ст. 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

В Учреждении предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы;
- материальная помощь

7.1.11. Работодатель производит удержания из заработной платы работников только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

7.1.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

7.1.13. При нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

7.1.14. Средства, предусмотренные Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на выплату заработной платы, расходуются на выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Работодатель ежегодно информирует работников Учреждения об исполнении Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.



7.1.15. Работодатель обязуется не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда, предоставлять Профкому необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

7.2. Гарантии и компенсации:

7.2.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, проживание, суточные в размерах, установленных действующим законодательством и нормативными правовыми актами Правительства РФ и Смоленской области.

7.2.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

7.2.3. В должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 01 сентября 2013 года.

7.2.4. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до полутора или трех лет, устанавливается пособие согласно действующему законодательству.

7.2.5. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;
- с юбилеем;
- с заболеванием;
- с уходом на пенсию;
- стихийным бедствием;
- и в других случаях.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда и безопасные условия труда в соответствии с требованиями ТК РФ, иными нормативными правовыми актами об охране труда на каждом рабочем месте. Организовывать в Учреждении специальную оценку условий труда в порядке, утверждённым Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда» по её результатам осуществлять работу, направленную на улучшения условий труда работников.

8.1.2. На основании результатов специальной оценки условий труда обеспечить установление работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда сокращенную продолжительность рабочего времени, предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в порядке, предусмотренном ТК РФ, предоставление установленных выплат компенсационного характера.

8.1.3. На основании результатов специальной оценки условий труда обеспечивать улучшение условий труда работников.

8.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить в последующем их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

8.1.8. Расследовать и вести учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.9. Организовывать проведение за счет средств, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, обязательные и периодические медицинские осмотры работников.

8.1.10. Обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством.

8.1.11. Оборудовать, по установленным нормам, санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой медицинской помощи), комнату для отдыха.

8.1.12. Выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.13. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти города Смоленска и Смоленской области в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.15. Организовать проверку знаний работников школы по охране труда ежегодно.

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

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать Работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

## **9. Социальная защита работников**

9.1. Работодатель создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей,

одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.2. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсии.

9.3. Работодатель совместно с Профкомом ведет учет нуждающихся в жилье, и ходатайствуют о предоставлении жилья, выделении ссуд на его приобретение.

9.4. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации из средств профсоюзного бюджета.

9.5. Досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в государственных и муниципальных учреждениях для детей, независимо от их возраста (Федеральный Закон от 17 декабря 2001 года № 173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

9.6. Профком совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает детей работников Учреждения билетами на Новогодние утренники и подарками.

9.7. Работодатель и Профком совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.

10.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

10.1.4. Освобождать на время краткосрочной учебы членов Профкома от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.1.5. Согласовывать с Профкомом и учитывать мотивированное мнение Профкома по следующим вопросам:

- должностные инструкции работников;
- установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- введение, замена, пересмотр норм труда работников;
- оказание социальных выплат;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев в Учреждении;
- распоряжения и приказы об организации учебного процесса, режима работы;
- 
- выдвижение на правительственные награды, ведомственные знаки отличия, звания;
- иные вопросы, установленные действующим законодательством.

10.1.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров их разрешение производить в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2. Профком обязуется:

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

10.2.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

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

10.2.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда Учреждения.

10.2.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников

10.2.6. Совместно с комиссией по страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.2.7. 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.

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

10.2.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

10.2.11. 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.

10.2.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профком о финансово-экономическом положении Учреждения, основных

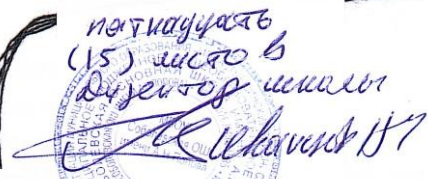

направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.

11.7. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Фрошито, и ро ку-  
ле рота ко и  
сизен немо  
ккаста ва

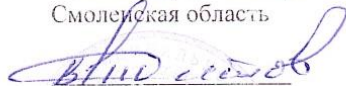
понткачаств  
(15) миста в  
дизентос икалов



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
23 (двадцать три) листа

Глава Администрации  
муниципального образования  
«Монастырщинский район»  
Смоленская область



В. Б. Титов



Межрайонная инспекция Федеральной  
налоговой службы № 5  
по Смоленской области

В единый государственный реестр  
юридических лиц внесена запись  
«15» апреля 2015 года  
ОГРН 5026700651935

Этот документ хранится  
в регистрирующем органе

И.П. \_\_\_\_\_

