

Председатель профкома  
МБОУ «Ибрагимовская СОШ»

*А.Т. Габдуллина*  
А.Т. Габдуллина



Директор МБОУ  
«Ибрагимовская СОШ»

*Е.И. Литовкина*  
Е.И. Литовкина



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между профкомом и администрацией  
МБОУ «Ибрагимовская средняя  
общеобразовательная школа им.А.Д.Трынова  
Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»**

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
МБОУ «Ибрагимовская средняя  
общеобразовательная школа  
им.А.Д.Трынова  
Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»  
Протокол № 2  
от «15 » декабря 2021 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ибрагимовская средняя общеобразовательная школа им. А.Д. Трынова Кувандыкского городского округа Оренбургской области».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – Т.К. РФ), иными законодательными органами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Ибрагимовская средняя общеобразовательная школа им. А.Д. Трынова Кувандыкского городского округа Оренбургской области» (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.

Сторонами коллективного договора являются: Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком); Работодатель в лице представителя – директора Литовкиной Елены Ивановны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 Т.К. РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Т.К. РФ.

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

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

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

1.3. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, в течение 3 лет.

1.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1.4.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.4.2. Положение об оплате труда работников.

1.4.3. Положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат к заработной плате.

1.4.4. Соглашение по охране труда.

1.4.5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.5.1. Учет мнения (по согласованию) профкома.

1.5.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

1.5.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 Т.К. РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.5.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.5.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Т.К. РФ, другими законодательными органами и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменно трудового

договора на неопределенный срок, на конкретный основе в соответствии с требованиями Т.К. РФ, Законом «Об образовании».

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Т.К. РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное

образовательное учреждение является местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

2.9.1. По взаимному согласию сторон.

2.9.2. По инициативе работодателя в случаях:

2.9.2.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п. 66 типового положения об общеобразовательном учреждении).

2.9.2.2. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.9.2.3. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях).

2.9.2.4. Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

2.9.2.5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2.9.2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведению 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. 73 Т.К. РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 Т.К. РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Т.К. РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Т.К. РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Т.К. РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2. ст. 81 Т.К. РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 Т.К. РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 Т.К. РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 Т.К. РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Т.К. РФ, имеют также:

4.5.1.1. Лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.5.1.2. Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских школьных учреждений.

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 Т.К. РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (ст. 333 Т.К. РФ).

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

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

5.4.1. По соглашению между работником и работодателем;

5.4.2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.ст. 81 Т.К. РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 Т.К. РФ).

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 Т.К. 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 3- лет.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

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

5.11. 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 их рабочего времени.

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

5.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Т.К. РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Т.К. РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Т.К. РФ.) в следующих случаях

5.13.2. При рождении ребенка в семье до 5-х к/дней;

5.13.3.В связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней;

5.13.4.Для проводов детей в армию до 2-х дней;

5.13.5.В случае свадьбы работника (детей работника) до 5-ти дней;

5.13.6.На похороны близких родственников до 5-ти к/дней;

5.13.7.Работающим пенсионерам по старости до 14-ти к/дней;

5.13.8.Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14-ти к/дней;

5.13.9.Работающим инвалидам до 60-ти к/дней;

5.13.10.Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 6 дней и членам профкома до 3-х дней;

5.13.11.При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности до 6 дней.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

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

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

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

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе НСОТ. Приложение №3

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной в результате аттестации.

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

6.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: педагогическим работникам учреждения, финансируемых из средств областного бюджета, заработная плата выплачивается ежемесячно: 15 и 30 числа текущего месяца; иным работникам учреждения (технический персонал), финансируемых из средств местного бюджета заработная плата выплачивается ежемесячно: 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается в денежной форме, перечислением на личные счета в банке по заявлениям работников.

6.1.3..Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает себя:

6.1.3.1.Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных

окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС или положением НСОТ;

6.1.3.1.Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

6.1.3.2.Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда: 35% за работу в ночное время (от основного оклада сторожам и младшим воспитателям интерната.

6.1.3.3 Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы;

6.1.3.4.Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится согласно положению о НСОТ.

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

6.1.4.1.При получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

6.1.4.2. При присвоении квалификационной категории

6.1.4.3. Со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.1.4.4. При присвоении почетного звания

6.1.4.5. Со дня присвоения;

6.1.4.6. При присуждении ученой степени кандидата наук

6.1.4.7. Со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома;

6.1.4.8.При присуждении ученой степени доктора наук

6.1.4.9.Со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.1.6.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе) за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Т.К. РФ, в размере 100%.

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

6.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения.

7.4. Производит доплату, отдельным категориям работников школы, за вредные условия труда.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №1) с определением в нем организационных и

технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3.Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда и не менее 0,7% от эксплуатации расходов на содержание школы..

8.1.4.Администрация школы совместно с профсоюзом разрабатывает и утверждает положение об охране труда и технике безопасности, учитывая особенности каждого учреждения, включая обязательно вопросы:

8.1.4.1Материальное обеспечение кабинетов химии, физики, трудового обучения, ОБЖ, информатики и вычислительной техники, спортзалов и спортивных сооружений.

8.1.4.2.Наличие средств защиты для учащихся и учителей, лаборантов в кабинетах химии, трудового обучения.

8.1.4.3.Наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзалах.

8.1.4.4.Проведение ежегодно регламентных испытаний всех видов оборудования, составления актов испытаний.

8.1.4.5.График дежурства учителей школы во время занятий;

8.1.4.6.Соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте.

8.1.4.7.Ответственность за жизнь и здоровье детей.

8.1.5.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 методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.7.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение 2).

8.1.8.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 Т.К. РФ).

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

8.1.10.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Т.К. РФ).

8.1.11.Проводить современное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.12.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.13.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 Т.К. РФ).

8.1.14.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15.Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18.Обеспечить прохождение бесплатных обязательств предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) с среднего заработка.

8.1.19.Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.1.20.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.1.21.Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.1.22.Проводить каждые пять лет специальную оценку условия труда

8.1.23. Работники, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до выхода на пенсию) и работники, являющиеся пенсионерами, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Профком обязуется:

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

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, по пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Т.К. РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов комиссии профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

9.11.1. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Т.К. РФ).

9.11.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Т.К. РФ).

9.11.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 Т.К. РФ).

9.11.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Т.К. РФ).

9.11.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 Т.К. РФ).

9.11.4. Установление заработной платы (ст. 135 Т.К. РФ).

9.11.5. Применение систем нормирования труда (ст. 159 Т.К. РФ).

9.11.8. Массовые увольнения (ст. 180 Т.К. РФ).

9.11.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Т.К. РФ).

9.11.10. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Т.К. РФ).

9.11.11. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 Т.К. РФ).

9.11.12. Создание графиков сменности (ст. 103 Т.К. РФ).

9.11.13. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Т.К. РФ).

9.11.14. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Т.К. РФ).

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

9.11.16. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Т.К. РФ).

9.11.17. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Т.К. РФ) и другие вопросы.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

10. Профком обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.15. 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.

10.16. Оказывать по возможности ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушений или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виноватые лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.

## **Приложение к коллективному договору.**

1. Соглашение по охране труда.
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.

**СОГЛАШЕНИЕ**

по проведению мероприятий по охране труда на 2021-2024 год  
по МБОУ «Ибрагимовская средняя общеобразовательная школа им.  
А.Д. Трынова Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»

Мы, ниже подписавшиеся, директор Ибрагимовской СОШ Литовкина Е.И. с одной стороны и председатель профкома Габдуллина А. Т. с другой стороны заключили настоящее соглашение о том, что администрация Ибрагимовской СОШ обязуется в течение 2021-2024 года выполнить следующие мероприятия:

№	наименование мероприятий	срок исполнения ежегодно	ответственные
1	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов.	июль-август	завхоз
2	Провести ремонт и испытание отопительной системы школы.	август	завхоз
3	Регулярные проверки и ремонт вентиляции и освещения.	постоянно	завхоз
4	Своевременное обеспечение спецодеждой техобслуживающего персонала.	постоянно	завхоз
5	Приобрести аптечки первой медицинской помощи в каждый учебный кабинет и производственное помещение.	в течение года	завхоз
6	Оформление уголков по технике безопасности в мастерских и кабинетах школы.	август	зав. кабинетами
7	Проверка противопожарных средств.	август	завхоз



Директор школы: \_\_\_\_\_ *Е.И. Литовкина* Литовкина Е.И.

Председатель профкома \_\_\_\_\_ *А.Т. Габдуллина* Габдуллина А. Т.

Соглашение утверждено « 15» декабря 2021 года

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам сквозных профессий и должностей всех видов  
экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
	Водитель	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При управлении автобусом	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Подсобный рабочий по кухне	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
7	Повар	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Директор школы:

Литовкина Е.И.

Председатель профкома:

Габдуллина А. Т.

Перечень согласован и утвержден администрацией и профсоюзным комитетом « 15 » декабря 2021 года



**Нормы  
бесплатной выдачи работникам  
сmyвaющих и (или) обезвреживающих средств**

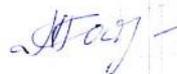
№ п/п	Наименование профессий или должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Пункт Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работниками различных отраслей экономики, утвержденных постановлением Минтруда России	Норма выдачи на работниками в месяц, гр.
1	Водитель	Мыло туалетное, для рук Вазелин Паста	п.7 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н.	100 50 200
2	Завхоз	Мыло туалетное, для рук	п.7 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н.	100
3	Подсобный рабочий по кухне	Мыло туалетное, для рук Вазелин	п.7 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н.	100 50
4	Повар	Мыло туалетное, для рук Вазелин	п.7 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н.	100 50
7	Уборщица-прачка	Мыло туалетное, для рук Вазелин	п.7 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. №1122 н.	100 50

Директор школы:



Литовкина Е.И.

Председатель профкома:



Габдуллина А. Т.

Перечень согласован и утвержден администрацией и профсоюзным комитетом «15» декабря 2021 года