

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ ИРБИНСКОЙ СРЕДНЕЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 6  
НА 2021 – 2023 г.  
ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
ШКОЛЫ  
ПРОТОКОЛ ОТ 02.02.2021 № 1**

Администрация  
Курагинского района  
Красноярского края  
Отдел правового обеспечения  
и кадровой службы  
администрации района

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
(СОГЛАШЕНИЕ)

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21

от 02.02.2021 г. № 01-21



## Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Ирбинской средней общеобразовательной школе №6.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация школы в лице директора школы, работники школы, которых представляет профсоюзный комитет.

Настоящий коллективный договор заключён на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Законами "О коллективных договорах и соглашениях", "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности" и др. нормативных актов.

Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством положения, улучшения условия труда, его оплата, социального и жилищно-трудового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует на протяжении трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

## 1. Трудовые отношения.

### Права и обязанности работодателя

#### 1.1. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, 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;

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

-принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

-создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

-реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 1.2. Работодатель 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 в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

-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 соответствующих профсоюзных органов, 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 организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **1.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений;
- предоставлять и защищать интересы работников школы в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы;
- содействовать в разрешении индивидуального трудового спора, вести с администрацией предварительные переговоры в интересах работника, инициировать вопрос о целесообразности создания Комиссии по трудовым спорам (Приложение № 1);
- разработать совместно с администрацией школы положение о Комиссии по трудовым спорам, утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать представителя от профкома для участия в заседании Комиссии по трудовым спорам, в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения жалоб в Комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии по трудовым спорам;
- обращаться в выше стоящие профсоюзные органы, начиная с районного, о применении к должностному лицу, систематически грубо нарушающему законодательство о труде санкции, предусмотренные ТК РФ;
- ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников, о присвоении им квалификации, почётного звания и т.д.;
- оказывать бесплатную консультацию и юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства;
- запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
- при выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам;

## **2. Рабочее время.**

2.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

### **2.2. Администрация обязуется:**

- в срок до 10 сентября разрабатывать совместно с профкомом и принимать на собрании трудового коллектива правила внутреннего трудового распорядка;
  - составлять расписание уроков по согласованию с профкомом с учётом соблюдения санитарно- гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации (при нагрузке не более 18 часов);
  - устанавливать, по согласованию с профкомом, учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск с письменного согласия работника;
  - для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
  - объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества учащихся; время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с 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.
- устанавливать объём учебной нагрузки не ниже ставки, по согласованию между работником и работодателем может устанавливаться неполная ставка;

- сохранять по желанию работника преемственность классов;
- разрабатывать по согласованию с профкомом график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих и др.) с учётом специфики работы (с графиком знакомить за месяц до его введения); каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени;
- в соответствии со ст. 113, 153 ТК РФ привлечение к работе в выходные и праздничные дни оформлять приказом и компенсировать предоставлением дней к отпуску, или оплатой в двойном размере (по усмотрению работника);
- дни карантина и активированные из-за низкой температуры считать нерабочими не по вине работника. В этих случаях сохранять за работником среднемесячный заработок;
- по согласованию между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время, согласно ст. 93 ТК РФ;
- работа в режиме гибкого рабочего времени устанавливается согласно ст. 102 ТК РФ;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения.

### **3. Время отдыха:**

#### **3.1. Администрация обязуется:**

- предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка, отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст. 263 ТК РФ;
- предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых дня отдыха в месяц по просьбе работника для ухода за детьми - инвалидами в возрасте до 18 лет согласно ст. 262 ТК РФ;
- предоставлять педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается дополнительно и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ);
- предоставлять выходные дни согласно ст. 111 ТК РФ;
- предоставлять нерабочие и праздничные дни согласно ст. 112 ТК РФ;
- график ежегодных отпусков составлять не позднее 15 декабря текущего года и доводить до сведения работников;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлять работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ;
- педагогические работники образовательных учреждений согласно ст. 334 ТК РФ пользуются правом на предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков;
- педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет, согласно ст. 335 ТК РФ, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года;
- лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы ст. 286 ТК РФ;
- отпуск оформляется приказом с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не менее чем за 2 недели до даты наступления отпуска. 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 ТК РФ).

- по соглашению с работником предоставляется отпуск по частям пропорционально выплачивая отпускные суммы, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством ст. 116 ТК РФ:
  - за звание «Почётный работник общего образования» - 2 календарных дня;
  - за звание "Ветеран труда" - 2 календарных дня;
  - за звание "Заслуженный учитель" - 2 календарных дня;
  - за грамоты краевого и федерального значения-2 календарных дня(1 раз в текущем году)
  - за работу без больничных листов в течение года – 5 календарных дней;
  - за вредные условия труда (повара, кух.рабочие, уборщик служебных помещений туалетных комнат ) – 3 календарных дня .
- предоставлять дополнительно кратковременные не оплачиваемые отпуска для решения семейных и социально- бытовых вопросов:
  - вступление в брак самого работника – 3 календарных дня;
  - в случае бракосочетания члена семьи работника – 2 календарных дня;
  - в связи с проводами члена семьи в армию – 2 календарных дня;
  - в связи с похоронами родных и близких - от 3 до 10 календарных дней;
- Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска по заявлениям следующим категория работников (ст.128 ТК РФ):
  - допущенных к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре - продолжительностью в соответствии с законодательством;
  - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

#### 4. Оплата и нормирование труда.

Оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Курагинского района, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) мнения представительного органа работников.

##### 4.1. Администрация обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 и 30 числа;

- Положение об оплате труда работникам школы, утверждать руководителем образовательного учреждения и согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации на начало учебного года;

- своевременно проводить тарификацию работникам в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации;

- участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска;

- ежемесячно выдавать каждому работнику расчётный листок с указанием начисления и удержаний заработной платы;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

- наполняемость классов (25 человек), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся учителю компенсируется;

- учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

Если в школе не создана необходимая материальная база для осуществления преподавания указанных предметов учителям-специалистам или такие учителя-специалисты отсутствуют, а также в случаях, когда это нецелесообразно по другим причинам, учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами, в том числе с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю. Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей не допускается;

- в соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 49 от 16. 05. 1985г. - почасовую оплату применять при оплате за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогическим работникам. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производить со дня замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной нагрузки, объёма педагогической работы;

- в соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 94 от 16. 05. 1985г. за время работы в период зимних и весенних каникул, а также и в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату пед. работникам производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые, были предусмотрены при тарификации;



- 8
- информировать коллег о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и не бюджетных, доходов от хозяйственной деятельности целевых вложений, частных лиц), в том числе направленных на выплату труда работников;
  - средства от экономии зарплаты использовать по решению трудового коллектива на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и др. социальных нужд коллектива в соответствии с Положением об оплате труда работников в образовательном учреждении, а именно:
  - оказание материальной помощи в связи со смертью близкого человека (родители, дети, супруги) в размере 3000р.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### **4.2. Профком обязуется:**

- осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- контролировать правильность установления должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных доплат;
- премировать членов профсоюза денежным вознаграждением в связи с 50, 55, 60, 65 в размере 1000 рублей.

### **5. Улучшение условий охраны труда.**

#### **5.1. Администрация обязуется:**

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, по ППБ, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию

- первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Проводить целевые и повторные инструктажи по ППБ;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, по ППБ, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №2);
- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда и правил ПБ не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо платить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; правил ПБ;
- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома;
- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**5.2. Профсоюзный комитет школы обязуется:**

- принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности (кабинетов химии, физики, труда и профессиональной подготовки);
- согласовывать план работы по охране труда на очередной год.

## **6. Социально-бытовые льготы и гарантии:**

### **6.1 Администрация и профком обязуются:**

- оказывать материальную помощь членам профсоюза за счёт средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах. (операция, пожар, похороны, обследование);
- при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: -расходы по проезду (поезд эконом класса ; самолет эконом класса) - расходы по найму жилого помещения от 1500 до 2500 рублей при наличии отчетного документа, при отсутствии документов 30% от суточных; - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства суточные ; иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя;
- обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия;
- обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников;
- активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе на предприятии.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности:**

### **7.1. Администрация школы:**

- 7.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.
- 7.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.
- 7.3. Администрация предоставляет профкому в бесплатное пользование автотранспорт, помещение с отоплением, освещением, телефонной связью и мебелью.
- 7.4. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией предприятия безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.
- 7.5. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.
- 7.6. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам предприятия все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за предприятием.
- 7.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников предприятия, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

### 7.8. Профсоюзный комитет школы:

Представляет интересы работников как членов профсоюза, так и не членов профсоюза, делающих перечисления на счёт профсоюза из зарплаты в размере не менее 1% в органах власти и управления судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросу защиты социально-экономических прав и интересов работников.

## 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

### 8.1. Администрация обязуется:

- уведомить профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)
- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;
- преимущественное право на оставление на рабочем месте при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящимся 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. ( статья 179 ТК РФ).
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).
- 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.

**9. Заключительные положения:**

- Коллективный договор заключается и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо со дня установленного в договоре) и действует до принятия нового коллективного договора;
- Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 3 дней;
- Администрация в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет в орган по труду для уведомительной регистрации;
- Условие коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия;
- Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива;
- Приложение к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу;
- Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями);
- Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год;
- Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства;
- Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров";
- Профком вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры, в период которых их участники не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

Директор МБОУ ИСОШ № 6  
Т.А. Наприенко



Председатель ПК  
Юркова О.В.



## Приложение № 1

**Положение  
о комиссии по трудовым спорам.**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам МБОУ Ирбинская СОШ № 6 в соответствии с законодательством РФ.

1. Комиссия по трудовым спорам (КТС) рассматривает индивидуальные трудовые споры, т.е. неурегулированные разногласия между работодателем и работником, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБОУ Ирбинская СОШ № 6, за исключением споров, по которым федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

В КТС рассматриваются следующие основные категории индивидуальных трудовых споров: об изменении существенных условий трудового договора; об оплате труда (во всех ее аспектах); о гарантийных и компенсационных выплатах; о снятии дисциплинарных взысканий и другие.

2. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется администрацией школы.

3. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию приказом директора МБОУ Ирбинская СОШ № 6.

Избранными представителями работников в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины участвующих на собрании.

Срок полномочий членов КТС три года. При выбытии члена КТС замен в том же порядке избирается другой.

4. Численность КТС – 6 человек, по три представителя от работников и работодателя.

5. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

6. Прием заявлений в КТС производится секретарем.

7. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

8. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

9. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

10. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его

представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и администрация должны быть извещены.

В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

11. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

12. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

13. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

14. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

15. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

16. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник вправе обратиться в суд.

17. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

18. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Директор МБОУ ИСОШ №



Т.А. Наприенко

Председатель ПК

Юркова О.В.

### ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Перечень должностей и профессий, дающих право на бесплатное получение специальной одежды.

№	Профессия, должность	Вид специальной одежды	Срок носки
1	Разнорабочий	Халат х/б.	12 мес.
		Рукавицы комбинированные	3 мес.
2	Уборщица служебных помещений	Халат х/б.	12 мес.
		Перчатки резиновые	3 мес.
3	Лаборант химии	Халат х/б.	12 мес.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурный
		Очки защитные	До износа
4	Повар	Куртка х/б.	12 мес.
		Фартук х/б.	12 мес.
		Косынка	12 мес.
		Туфли кожаные	До износа
5	Кухонный работник	Куртка х/б.	12 мес.
		Халат черный х/б.	12 мес.
		Косынка	12 мес.
		Туфли кожаные	До износа
8	Дворник	Халат х/б.	12 мес.
		Фартук с прорезиненным нагрудником	12 мес.
		Комбинированные верхонки	3 мес.
		Куртка утепленная	24 мес.
		Перчатки утепленные	12 мес.
		Сапоги	До износа
9	Сторож	Халат х/б.	12 мес.
10	Гардеробщик	Халат х/б.	12 мес.
11	Водитель	Комбинированный костюм х/б.	12 мес.
		Сапоги	До износа
		Комбинированные верхонки	3 мес.
12	Мастер трудового обучения	Халат х/б.	12 мес.
		Очки защитные	До износа
		Комбинированные верхонки	3 мес.
13	Лаборант физики, биологии, информатики	Халат х/б.	12 мес.
14	Завхоз	Халат х/б.	12 мес.
15	Учитель химии, физики	Халат х/б.	12 мес.

Руководитель ОУ

Т.А. Наприенко



Председатель профсоюзного комитета

О.В. Юркова