

**От работников:**


Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «СОШ № 45»

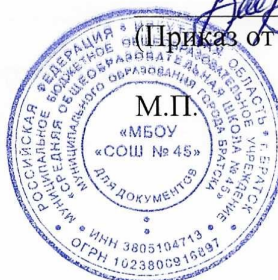
 А.Н. Шелковникова

М.П.

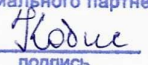
**От работодателя:**

Директор МБОУ «СОШ № 45»

 В.В. Полимская  
(Приказ от 19.09.2019 № 111)



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 45»**  
**муниципального образования города Братска**  
**на 2019 – 2021 годы**

Администрация  
муниципального образования  
города Братска  
Комитет экономического развития  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
рег. № 818/19 «04» 10 2019 г.  
Главный специалист отдела  
социального партнерства и охраны труда  
 Козлов Р.Ю.  
подпись Ф.И.О.

## СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общие положения .....	3
II.	Регулирование трудовых отношений.....	4
	Порядок приема, перевода и увольнения работников.....	4
III.	Рабочее время и время отдыха.....	7
IV.	Обеспечение занятости и условия.....	11
	высвобождения работников .....	11
V.	Оплата труда.....	13
VI.	Развитие персонала .....	15
VII.	Улучшение условий и охраны труда работников.....	16
VIII.	Социальные льготы и гарантии .....	18
IX.	Разрешение трудовых споров .....	19
X.	Гарантии профсоюзной деятельности .....	20
XI.	Порядок внесения изменений и дополнений .....	21
	в коллективный договор .....	21
XII.	Контроль за выполнением коллективного договора .....	22
XIII.	Ответственность за нарушение законодательства о.....	22
	коллективных договорах и соглашениях.....	22

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 45» муниципального образования города Братска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 45» муниципального образования города Братска (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Шелковниковой Анны Николаевны и работодатель в лице его представителя – директора Полымской Валентины Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком (ст.52, 53 ТК РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

## **II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, законом «Об образовании», Уставом Учреждения.

2.1. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней со дня фактического допущения к работе издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись. Трудовой договор составляют в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67,68 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.3. В соответствии со статьей 65 ТК РФ лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинскую книжку с медицинским заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении;
- ИНН.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав учреждения;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- коллективный договор;
- положение об оплате труда работников;
- СанПин;
- федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- положение о порядке обработки и обеспечении защиты персональных

данных обучающихся МБОУ «СОШ № 45»;

- Постановление администрации МО г. Братска от 26.07.2017 N 1130

"Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования города Братска"

- Постановление администрации МО г. Братска от 26.07.2017 N 1131

"Об утверждении Порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета города Братска";

- приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;

- должностная инструкция;

- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность

работника.

2.5. В трудовом договоре оговаривать конкретный объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – шести месяцев (ст.70 ТК РФ).

2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Учреждении.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве.

2.12. Трудовая книжка и личное дело работника ведутся и хранятся у работодателя.

2.13. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае

производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году (ст.72<sup>1</sup>,72<sup>2</sup> ТК РФ).

2.14. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.16. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- расторжение договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись об увольнении должна быть внесена в точном соответствии с формулировкой трудового законодательства и с ссылкой на соответствующую статью трудового кодекса РФ (ст.84<sup>1</sup> ТК РФ).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием,

графиком работы (графиком сменности), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом), а также условиям трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненным к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со ст.47 Закона об образовании 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.

3.4. Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

3.5. Для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

3.6. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю.

3.7. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

3.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Продолжительность рабочего дня сторожей (вахтеров) определяется графиком сменности (ст.103 ТК РФ).

3.10. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с нормами СанПиН, а также с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания, заседания методического объединения и т.п.), учитель вправе планировать и использовать по своему усмотрению с условием четкого исполнения своих должностных обязанностей.



3.12. Работа в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренной ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.17. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.18. Продолжительность рабочего дня перед праздничным днем уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.20. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

2. За работу в местностях, приравненных к районам крайнего Севера 16 календарных дней;

3. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.22. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней в году;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 1 день.

3.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.24. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

3.25. 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 для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ)

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

#### **IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться в случаях ликвидации учреждения, либо при сокращении численности или штата работников учреждения, либо по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77-81 ТК РФ).

4.2. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массовых увольнений – не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

4.3. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники:

- не достигшие пенсионного возраста 5-ти лет, не выработавшие педагогического стажа 5-ти и менее лет;
- имеющие звание «Заслуженный работник», «Почетный учитель», награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.4. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить до сведения работников персонально и под подпись за 2 месяца; до службы занятости (за 2 месяца - при сокращении, за 6 месяцев - при ликвидации);
- принимать меры к трудоустройству (предложения о трудоустройстве обязательны);
- с перечнем имеющихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 45» муниципального образования города Братска вакансий знакомить под подпись;
- при наличии вакансии педагогам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
- не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

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

4.6. Работодатель информирует в случае угрозы массового увольнения службы занятости населения, профессиональные союзы не менее чем за три месяца и совместно разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

4.7. Считать массовым высвобождением работников увольнение в течение 30 календарных дней не менее 10 человек в учреждении.

4.8. Работодатель обязан выплачивать увольняемым работникам учреждения компенсации, предусмотренные действующим законодательством связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в размере не менее двухмесячного среднего заработка (ст.178, 318 ТК РФ).

4.9. Перед расторжением трудового договора с материально ответственным лицом осуществляется передача материальных ценностей и сдача установленной отчетности работником с материальной ответственностью в течение 10 рабочих дней до даты увольнения, составляется документ об отсутствии материальных претензий к работнику.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации.

Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133.1 ТК РФ).

5.3. Оплата труда работника МБОУ определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), (далее - оклад), компенсационных и стимулирующих выплат.

Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником МБОУ.

5.4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников, а также стимулирующие надбавки оплачиваются из стимулирующего фонда.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день 30 число текущего месяца, за вторую половину - 15 число следующего месяца.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

5.7. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки

(оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

5.8. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст.165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

5.9. Согласно городскому трехстороннему соглашению по регулированию социально-трудовых отношений в г. Братске работодатель обязуется:

- принимать своевременные меры, направленные на недопущение просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам;
- осуществлять регулирование заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством.

5.10. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.11. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе и проработавших по специальности в образовательных организациях в размере:

- в первый год - 30% минимального размера оклада (ставки);
- во второй год - 20% минимального размера оклада (ставки);
- в третий год - 10% минимального размера оклада (ставки) на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования.

5.12. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.13. Работодатель в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной

категории, производят оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.14. Работодатель в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняют на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.15. Работодатель в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняют оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.16. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодатель обязан сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы в данном случае (ст.142 ТК РФ).

5.17. В случаях нарушения установленного срока выплаты заработной платы, в том числе за время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан производить их выплату одновременно с начисленной за каждый день просрочки платежа компенсацией (ст.236 ТК РФ).

## **VI. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

Каждый работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.198-208 Трудовой Кодекс РФ).

В связи с этим, стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ);

6.2. 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.

Работодатель обязуется:

6.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

6.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

6.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

6.6. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное обучение с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить им командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ;

6.8. Содействовать аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276);

6.9. Создавать необходимые условия для поэтапного введения профессионального стандарта педагога (ПСП):

- обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;

- педагогам, имеющим среднее специальное образование должны быть созданы условия для получения высшего профессионального образования без отрыва от своей профессиональной деятельности;

- обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;

- содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования (приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н).

## **VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### Обязанность работодателя:



7.1. Обеспечить выделение денежных средств на мероприятия по охране труда (работник не несет расходов на финансирование мероприятий (ст.226 ТК РФ);

7.2. Обеспечить право работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ);

7.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда и реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда - СОУТ (федеральный закон о специальной оценке условий труда от 28.12.2013 № 426-ФЗ);

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда учителей, рабочих, руководящих работников учреждения, а также поступающих на работу в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения, утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ);

7.6. Организовывать проведение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников;

7.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в порядке и по нормам, утвержденным Министерством труда и социального развития России;

7.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсационные выплаты по результатам проведения СОУТ (в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются, ст.219 ТК РФ);

7.9. Проводить совместно с представителями профкома своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

7.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации;

7.11. Предоставлять работникам достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске поражения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.12. Включать вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда, мотивировать работников на освидетельствования ВИЧ при поступлении на работу и на ежегодных периодических медосмотрах работников.

Обязанность профсоюзного комитета:

7.12. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

7.13. Обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении;

7.14. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.15. Рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в 5-дневный срок, и информировать о результатах;

7.16. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.370 ТК РФ);

7.17. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, защищать права членов профсоюза по возмещению вреда, причиненного их здоровью на производстве (ст.370 ТК РФ).

Обязанность работника:

7.18. Соблюдать требования охраны труда;

7.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.20. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

7.21. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (ст.214 ТК РФ);

7.22. Проходить обязательные и внеочередные медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Обязанность работодателя:

8.1. Производить все необходимые стимулирующие компенсационные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, действующим в образовательной организации;

8.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ);

8.3. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой;

8.4. Обеспечить выплату компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также расходов, связанных с переездом, работникам и неработающим членам их семей в соответствии с постановлением администрации муниципального образования города Братска.

#### Обязанность профсоюзного комитета:

8.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах согласно принятым положениям профкома школы;

8.6. Организовывать и частично финансировать проведение среди работников спортивных и культурных массовых мероприятий;

8.7. Производить выплаты к юбилейным датам членам профсоюза.

### **IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, осуществляется в соответствии со статьями 381-397 ТК РФ.

9.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров между работодателями (их представителями) и работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представителей профкома при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со статьями 398-418 ТК РФ.

## Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организации в учреждении, для чего:

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых

и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- предоставлять профкому бесплатное помещение, средства связи, оргтехнику, а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ);

- при принятии локальных нормативных актов и других решений учитывать мнение (по согласованию) профкома (ст.371, 372 ТК РФ);

- включать в состав коллегиальных органов управления представителей профкома;

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии профсоюза;

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать по ним мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений.

### Профком обязуется:

10.2. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам; интересы работников не состоящих в профсоюзе представлять по взаимной договоренности (ст.29,30 ТК РФ);

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе стимулирующего фонда оплаты труда;

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

10.6. Направлять работодателю учреждения заявления о нарушениях законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием разобраться в ситуации (ст.195 ТК РФ);

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

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

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

## **XI. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Коллективный договор отвечает финансово-экономическим условиям и возможностям МБОУ «СОШ № 45». Если эти условия существенно меняются, коллективный договор должен быть скорректирован.

Изменения и дополнения коллективного договора, приложений к коллективному договору в течение срока действия производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников организации. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин, их вызвавших.

Если же работники учреждения выскажутся против предложенных изменений, то создаётся ситуация, когда неурегулированные разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ. Возможна ситуация, при которой собрание отклонит лишь часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора. В таких случаях

можно допустить принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию;

12.2. Работодатель совместно с профкомом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания;

12.8. За три месяца до окончания срока действия Коллективного Договора приступить к разработке проекта нового Коллективного Договора или принять решение о продлении действующего.

## **ХIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

За нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях предусматривается дисциплинарная и административная ответственность.

Трудовым кодексом Российской Федерации рассматривается 3 вида нарушения:

- за уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК);

- за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК);

- за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст.55 ТК).

Приложение  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 45» на 2019-2021 годы

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем



	работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательной организации.