

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

С 10.06.2016 г. по 10.06.2019 г.

Утверждён на общем собрании  
трудоуемого коллектива  
протокол № 3  
от 09 июня 2016 года



Отрасль: образование

Организационно-правовая форма: муниципальное бюджетное учреждение

Адрес учреждения: 690037, г. Владивосток, ул. Адмирала Кузнецова, 54-в

Телефон: 244-11-46

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 66 г. Владивостока».

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: трудовой коллектив, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива – Заславская Валентина Петровна, выступающей от имени представительного органа работников, совета трудового коллектива; работодатель в лице его представителя – директора Поцелуевой Тамары Антоновны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Работодатель признаёт совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива, поскольку он уполномочен его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6. Работодатель принимает участие в формировании и развитии системы социального партнёрства на уровне муниципального образования и принимает на себя обязательства Соглашений о регулировании социально-трудовых отношений, заключённых на региональном и муниципальном уровнях.

1.7. Совет трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе школы в разработке и обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников.

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

1.9. Совет трудового коллектива имеет право представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также доводится до сведения всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, собрания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.12. 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.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

1.15. 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.

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

1.17. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) Совет трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совет трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- Положение о премировании из надтарифного фонда оплаты труда;
- Другие локальные нормативные акты.

1.19. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью договора и имеют такую же юридическую силу.

## **II. Трудовой договор**

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

2.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;

- справку об отсутствии судимости.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.5. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с Советом трудового коллектива.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. ТК РФ либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Совет трудового коллектива об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа класс комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

2.11. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

3.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

3.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

3.4. Обеспечивают при проведении аттестации педагогических работников работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников, предусматривая бюджетные и внебюджетные денежные средства для прохождения курсов повышения квалификации.

3.5. Способствуют обеспечению социальной защиты педагогическим работникам, увольняемым по результатам аттестации: предупреждение не менее чем за два месяца, предложение других рабочих мест.

3.6. Работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения и с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

3.7. Работодатель обязуется:

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

3.7.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 5 - 10% от фонда оплаты труда.

3.7.4. 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 обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.7.5. 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 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в

рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.7.6. 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 01.01.2011 г. в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Стороны пришли к соглашению в том, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т. д.

4.2. Уведомлять Совет трудового коллектива 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 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.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение представителей трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

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

4.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации).

4.7.2. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, и трудовой пенсии в связи с

педагогической деятельностью), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

4.7.3. 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 вакансий.

4.7.4. 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 штата.

## **V. Режим труда и отдыха**

5. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.1. Режим работы директора школы, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения, что отражается в локальных актах, и обязательно включает перерыв на обед не менее 30 мин.

5.2.2. Режим рабочего времени работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в учебное и каникулярное время определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности и с обязательным перерывом на обед длительностью 30 мин.:

- воспитатель в ГПД – 30 часов;
- социальный педагог – 36 часов;
- библиотекарь – 40 часов;
- делопроизводитель – 40 часов;
- инженер ОТ – 40 часов;
- уборщик служебных помещений – 40 часов;
- сторож – 40 часов.

5.2.3. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются рабочим временем для педагогических и других работников школы. В эти периоды работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и другой работе.

5.2.4. В случае аварийного отключения в школе водоснабжения, электричества, отопления продолжительность уроков сокращается до 30 мин., вплоть до полной отмены занятий, если это угрожает жизни и здоровью работников.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового

коллектива в соответствии с законодательством РФ. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника 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.

5.6. 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 классов.

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

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

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 основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

5.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, а также при установлении ее на следующий учебный год возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- 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);

- 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 в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;



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

5.12. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости и с их согласия могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.13. Для лиц моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ), а именно; лица с 14 до 16 лет – до 24 часов; лица с 16 – 18 лет – до 36 часов.

5.14. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива.

5.15. Перемены между каждым учебным занятием, установленных для учащихся, являются рабочим временем педагогических работников.

Режим рабочего времени для учителей начальных классов определяется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в образовательных учреждениях (СанПиН 2.4.2. 1178-02), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

5.16. 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.

5.17. 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 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, 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.

5.20. 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.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому учащихся в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической работе с учетом количества часов индивидуального обучения, установленных им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.21. В каникулярное время школа работает по пятидневной рабочей неделе, при этом учитывается суммированная отработка рабочего времени каждым работником в соответствии с

его нагрузкой (протарифицированной – для педагогических работников, для других категорий – по должности).

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

5.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность отпусков составляет:

1. Педагогических работников – 56 календарных дней;
2. Учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;
3. Дополнительный ежегодный оплачиваемый – 8 календарных дней.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.24. Продление, перенесение полностью или частично на другое время, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК 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 ТК РФ).

5.25. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Совета трудового коллектива.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.26. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

5.27. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.28. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением правительства РФ № 466 от 14.05. 2015 года.

5.29. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

5.30. Работодатель обязуется:

5.30.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и/или компенсацию работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (такие должности к настоящему времени не устанавливаются).

5.30.2. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определять в соответствии с коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

5.30.3.Предоставлять краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- при регистрации брака работника – 3 календарных дня;
- при смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- родителям, ребенок которых идет в 1 класс (в сентябре) –3 календарных дня;

5.30.4. Предоставлять краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случае болезни - на 3 дня в течение года без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания (ст. 20 Основ законодательства об охране здоровья).
- в других случаях, предусмотренных ч.2 ст. 128 ТК РФ.

5.30.5. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

5.30.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом об образовании в Российской Федерации.

5.30.7. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.30.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску или, по его желанию, могут использоваться в каникулярное время.

5.31. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.32. 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 для других работников не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.33. 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.

5.34. Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

## VI. Оплата и нормирование труда

6. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.1. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, их размеры определяются коллективным договором, положением «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных (бюджетных, автономных) общеобразовательных учреждений города Владивостока», составленным согласно приложения к постановлению администрации города Владивостока от 18.12.2013 № 3716, (Приложение 2).

6.2. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

6.3.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

6.3.2. Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

6.3.3. Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;

- выплаты за руководство методическими объединениями.

6.3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

6.3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда и премировании.

6.3.6. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

6.4. Надбавки и доплаты стимулирующего характера выплачиваются из надтарифного фонда, устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной сумме. На надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть направлены средства из экономии заработной платы.

6.4.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

6.4.2. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создаётся Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации и работников, Совета трудового коллектива.

Комиссия действует на основании Положения о комиссии, утверждённого приказом работодателя с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

Полномочным представителем работников является Совет трудового коллектива, полномочный председатель, которой в обязательном порядке должен входить в состав Комиссии. Другие представители от работников в состав Комиссии избираются на собрании трудового коллектива.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения по требованию Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения. Копия приказа о назначении стимулирующих выплат представляется председателю Совета трудового коллектива, а также доводится до сведения коллектива.

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

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца:

- 25 числа каждого месяца - за первую половину месяца;
- 10 числа следующего за расчётным месяцем – за вторую половину отчётного месяца.

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

6.7. Совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

6.8. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере не менее 20% - части должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время).

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере до 12% по сравнению с тарифными ставками (окладами). (Приложение №3).

6.12. Повышение заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включённую в Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.13. Переработка рабочего времени педагогических работников в пришкольных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в удобное для работника время, но не менее количества времени, отработанного им сверхурочно. С условиями оплаты или предоставления дополнительного времени отдыха за сверхурочную работу работник должен быть ознакомлен заранее, и в случае его согласия с ними отражены в приказе по учреждению.

6.14. За сверхурочную работу при проведении ГИА и ЕГЭ педагогическим работникам предоставляется дополнительное время отдыха пропорционально отработанному времени в удобное для них время, что должно быть отражено в приказе по учреждению.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

6.15. 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.

6.16. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением об общеобразовательном учреждении (Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 г. №196), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.17.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 20% от, но не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.14.3. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, законами и нормативно-правовыми актами Приморского края и Владивостокского городского округа.

6.17.3. 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.

6.17.4. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006 г. (ред. от 09.03.2016)).

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

6.18. Работник:

6.18.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.18.2. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.19. Совет трудового коллектива:

6.19.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов образовательного учреждения по оплате труда.

6.19.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.19.3. Представляет и защищает трудовые права представителей трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.19.4. Участвует в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха

6.19.5. Добивается роста заработной платы и способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Работодатель и Совет трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию на паритетных началах согласно Типовому положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату всех видов пособий, на оздоровление детей, использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путёвки на оздоровление работников и их детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования информирование о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда России.

7.4.2. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников, организовывать работу комиссии по пенсионным вопросам по ведению разъяснительной работы, оказывать помощь уходящим на пенсию работникам в подготовке документов для назначения пенсии.

7.4.3. Исходя из финансовых возможностей, предусмотреть социально-бытовую помощь работникам (например, выделять работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск; ветеранам войны и труда; многодетным семьям; инвалидам), а также материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжёлыми жизненными обстоятельствами.

7.4.4. При составлении графика ежегодных отпусков предусматривать преимущественное право на предоставление их в летнее время женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, другим категориям лиц, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7.4.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на

книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей из фонда надтарифа..

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4.6. Организует в учреждении питание для работающих, наличие учительских, комнат гигиены, психологической разгрузки и т. д.

7.4.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) Совет трудового коллектива спискам.

7.4.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (при выходе на пенсию).

7.5. Работодатель и Совет трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Работодатель:

- выделяет Совету трудового коллектива денежные средства на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0.3% фонда оплаты труда;
- способствует проведению спартакиад, смотров художественной самодеятельности, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- способствует оздоровлению работников и членов их семей. Путёвки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения приобретаются за счёт средств работодателя, предусмотренных на социальное страхование, а также за счёт внебюджетных источников;
- выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию;
- создаёт условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

- включает в коллегиальные органы учреждения представителей Совета трудового коллектива.

7.7. Совет трудового коллектива:

- проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- обеспечивает контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществляет контроль своевременного перечисления страховых взносов;
- содействует обеспечению работающих медицинскими полюсами;
- активно работает в комиссиях по социальному страхованию, осуществляет контроль расходования средств, периодически информирует об этом работающих.

7.8. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

7.8.1. За проведение индивидуальных занятий с обучающимися на дому, организуемых в соответствии с медицинским заключением, производится доплата в размере 20% процессов должностного оклада.

7.8.2. При присвоении почётных званий работникам.

7.8.3. При достижении пенсионного возраста по возрасту работникам выплачивается вознаграждение в размере должностного оклада.



## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования в размере не менее 5% от фонда оплаты труда.

8.3. Проводить 1 раз в 5 лет в учреждении специальную оценку рабочих мест, согласно ФЗ РФ №426, и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, под роспись обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, согласно п. п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 4), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

8.7. Обеспечивать, согласно приложению 6, приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить совместно с Советом трудового коллектива своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совет трудового коллектива в случае их отсутствия и/или окончания срока действия (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. При наличии средств ввести должность специалиста по охране труда или заключить договор со специалистом или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда) с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

8.17. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда, 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.

8.18. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

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

8.20. Организовать, провести и оплатить за счёт средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

8.21. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углублённых медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счёт средств соцстраха.

8.22. В учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.23. 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.

8.24. Не допускать сокращения должностей специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению жизни и здоровья работников.

8.25. Оборудовать уголок (стенд) по охране труда.

8.26. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда Совета трудового коллектива, провести их обучение за счёт средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.

8.26.1. Уполномоченному Совету трудового коллектива по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда учреждения:

- не допускается увольнение по сокращению штатов без предварительного согласования с Советом трудового коллектива вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей в течение срока полномочий и двух лет после переизбрания;

- по ходатайству Совета трудового коллектива за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть материально поощрён из средств работодателя или Совета трудового коллектива, а также морально.

8.27. По результатам специальной оценки рабочих мест совместно с Советом трудового коллектива разработать план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

8.28. Обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий и должностей и работ;

8.29. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (гардеробными, умывальными, уборными, комнатами отдыха и приёма пищи, т.д.).

8.30. Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

8.31. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

8.32. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.33. Обеспечить участие Совет трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.34. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с планом предупредительных работ.

8.35. Обеспечить условия труда молодёжи в возрасте до 18 лет, в т. ч.

- при прохождении производственной практики в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырёх часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

8.36. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Совета трудового коллектива, в суде;

- с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов РФ и нормативных правовых актов;

- организовать работу уполномоченных лиц Совета трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, в проведении трёхступенчатого контроля за охраной труда;

- осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений;

- поручить уполномоченным лицам в случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, пожарной и экологической безопасности письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

## **IX. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

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 деятельностью согласованной с трудовым коллективом.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Совет трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива независимо от численности работников, безвозмездно необходимое помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом (ст. 377 ТК РФ), необходимым для работы самого Совета трудового коллектива и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет вышестоящей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю Совета трудового коллектива в размере 5 - 10% от базового оклада (ст. 377 ТК РФ) в связи с тем, что его работа признаётся значимой для деятельности учреждения.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов Совет трудового коллектива, уполномоченных по охране труда на время участия в качестве делегатов различных официальных мероприятий по линии Советов трудовых коллективов.

9.9. Работодатель предоставляет членам выборных органов трудового коллектива свободное от основной работы время в течение рабочей недели для выполнения общественных обязанностей с сохранением их средней заработной платы.

9.10. Члены Совет трудового коллектива, не освобождённые от основной работы, уполномоченные по охране труда, представители в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время профильной учёбы с сохранением среднего заработка.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью по линии трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Совет трудового коллектива могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия Совета трудового коллектива.

9.12. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (не распространяется на случаи расторжения трудового договора виновные действия).

9.13. Работодатель предоставляет Совет трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

9.14. Члены Совет трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников и другие вопросы.

9.16. . Выборные органы трудового коллектива вправе по просьбе членов коллектива, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.17. Работодатель не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) трудового коллектива осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

9.18. Стороны:

9.18.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.18.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Совет трудового коллектива вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Совета трудового коллектива, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве полномочного председателя Совета трудового коллектива и в составе Совета трудового коллектива признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

9.18.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9.18.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность Совета трудового коллектива, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

9.19. Интересы, отраженные в данном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

## **Х. Обязательства Совета трудового коллектива**

10. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива образовательного учреждения в лице её полномочного представителя единственным представителем работников, ведущим переговоры от их имени.

Совет трудового коллектива, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

10.1. Представлять и защищать права и интересы представителей трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников если они согласны с тем, что Совет трудового коллектива представляет их интересы.

10.3. Требовать от представителей трудового коллектива соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

10.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т. ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

10.5. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, правильностью составления смет расходов образовательного учреждения, а также отчетов по их исполнению, и в трехдневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях, а также о принятых мерах по их предотвращению.

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

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

10.9. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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 ТК РФ).

10.10. Представлять и защищать трудовые права представителей трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде.

Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в КТС, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

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

10.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

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

10.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.18. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.19. Оказывать материальную помощь представителям трудового коллектива в случае длительной болезни, возникновения трудной жизненной ситуации.

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

10.21. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, коллективного договора.

10.22. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

10.23. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам трудового коллектива, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **XI. Контроль выполнения 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 реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.4. Совет трудового коллектива рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в полугодие. В этих целях при Совете трудового коллектива создаётся постоянная комиссия на срок его полномочий.

11.5. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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.

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

11.10. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

## **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1)
2. Положение об оплате труда и показатели эффективности деятельности педагогических работников (Приложение 2).
3. Перечень должностей работников, которым установлены надбавки к окладам (ставкам) в связи с наличием в их работе вредных или опасных условий труда и на тяжёлых работах по результатам аттестации рабочих мест (Приложение 3)
4. Нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам. (Приложение 4)
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок, условия их выдачи (приложение № 5)
6. Соглашение по охране труда (приложение № 6)

### **От работодателя:**

Директор МБОУ «СОШ №66»  
г. Владивостока

Т.А. Поцелуева  
М.П.

« 09» июня 2016 года

### **От работников:**

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива

В.П. Заславская

« 09» июня 2016 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в департаменте труда и социального развития администрации Приморского края.



**ПРИНЯТО**  
собранием трудового коллектива  
МБОУ «СОШ №66» г. Владивостока  
(09.06.2016 г., протокол №3)  
Представитель трудового коллектива  
В.П. Заславская



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБОУ «СОШ №66»  
г. Владивостока  
Т.А. Понелуева  
(приказ № 102 - а от 09.06.2016 г.)



**Соглашение по охране труда**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №66 г. Владивостока»

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 66 г. Владивостока». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Советом трудового коллектива.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ «СОШ №66» «СОШ № 66» и Советом трудового коллектива. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Совету трудового коллектива всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
<b>1. Организационные мероприятия</b>		
1.1. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ 426	1 раз в 5 лет	Директор
1.2. Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №28	По результатам аттестации	Директор
1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	1 раз в 3 года	Директор
1.4. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с	1 раз в 3 года	Директор

требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»		
1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ «СОШ №66» г. Владивостока. Согласование этих инструкций с Советом трудового коллективом в установленном ТК РФ порядке.	Не реже 1 раза в 5 лет	Директор
1.6. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Не реже 1 раза в 5 лет	Директор
1.7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости	Директор
1.8. Обеспечение работников школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости	Директор
1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	1 раз в 3 года Приложения к коллективному договору	Директор, замдиректора по УВР, ВР, завхоз
1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 3 декада марта, 3 декада августа	Завхоз
1.11. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с Советом трудового коллектива	1 раз в год	Директор, Совет трудового коллектива
1.12. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года	Директор, Совет трудового коллектива
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	1 раз в 3 года Вновь принятых на работу - в течение 1 мес.	Директор
<b>2. Технические мероприятия</b>		
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты электрических производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно в течение года по мере необходимости	Завхоз
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течение года	Завхоз
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения	На основании раздела 2.6.	Завхоз

выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	СанПин 2.4.2. 1178-02	
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Постоянно в течение года	Завхоз
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Постоянно в течение года	Завхоз
2.6. Модернизация здания (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	Постоянно в течение года	Завхоз
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в год	Завхоз
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	При поступлении на работу, далее 1 раз в год;	Директор
3.2. Создание комнаты отдыха работников	На основании п.2.44,2.45.,2.46.,2.47. СНиП 2.09.04-87	Директор
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Постоянно в течение года	Завхоз
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	По мере необходимости	Завхоз
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>		
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	Согласно норм бесплатной выдачи и норм износа	Директор, Завхоз

4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Согласно норм бесплатной выдачи	Завхоз
4.3. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	До срока следующего испытания	Завхоз
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>		
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с Совет трудового коллективом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	1 раз в 5 лет	Завхоз
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	По мере необходимости	Завхоз
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	1 раз в 3 года	Завхоз
5.4. Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	Постоянно в течение года	Завхоз
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Постоянно в течение года	Замдиректора по УВР, Завхоз
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	В зависимости от огнезащитной смеси от 1-5 лет	Завхоз
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно в течение года	Завхоз
5.8. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	По мере необходимости	Завхоз
5.9. Проводить мероприятия по обеспечению условий для сдачи нормативов ГТО в учреждении	Постоянно	Заместитель директора по воспитательной работе
<b>6. Мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции.</b>		
6.1 Проведение акций: - Театральная постановка, направленная на профилактику ВИЧ-инфекции.	1 Декабря	Заместитель директора по воспитательной работе
6.2. Проведение спортивных мероприятий: - Программа для детей «Сильный, ловкий, здоровый»; - Спортивный праздник «В здоровом теле-здоровый дух»; - Спортивно-оздоровительные мероприятия; - Соревнования.	Постоянно в течение года.	Учитель Физкультуры

<p>6.3. Организация и проведение конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Конкурс плакатов и рисунков по профилактике ВИЧ;</li> <li>- Фотовыставка «Мы за здоровую жизнь»;</li> <li>- Конкурс сочинений на тему «Я выбираю жизнь».</li> </ul>	<p>1 раз в 3 года</p>	<p>Заместитель директора по воспитательной работе</p>
<p>6.4. Проведение тренингов, лекций, бесед по профилактике ВИЧ/СПИД:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Тренинги по профилактике ВИЧ – инфекции для учащихся;</li> <li>- Классные тематические часы, посвященные Всемирному Дню победы со СПИДом;</li> <li>- Лекции в общеобразовательных учреждениях риск заражения ВИЧ-инфекций;</li> <li>- Лекции с учащимися старших классов на тему: «Бояться не нужно, нужно знать»;</li> <li>- Классные часы «Мы против СПИДа», «Что такое СПИД/ВИЧ».</li> </ul>	<p>1 раз в год:</p> <p>Ноябрь-Декабрь</p> <p>1 Декабря</p>	<p>Классный руководитель.</p>
<p>6.5. Организация книжных выставок:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по здоровому образу жизни в библиотеках, образовательных учреждениях и учреждения культуры;</li> <li>- Книжные выставки: «Осторожно СПИД», «На краю пропасти», «Мы выбираем жизнь».</li> </ul>	<p>1 раз в год.</p>	<p>Библиотекарь.</p>