

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа коррекции и развития VIII вида №50» г. Брянска

### От работодателя:

Директор  
МБОУ «Школа коррекции и развития VIII  
вида №50»

И.Г.Швец



М.П.

### От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Школа коррекции и  
развития VIII вида №50» г.Брянска  
Е.В.Щастная



Коллективный договор подписан \_\_\_\_\_  
(дата подписания)



*Е.В.Щастная*

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Школа коррекции и развития VIII вида №50» г. Брянска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Профсоюз) в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (Щастной Елены Васильевны);

- представитель работодателя в лице – руководителя образовательного учреждения Швец Ирины Григорьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения, а также на работников, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (Щастной Елены Васильевны) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, и заключению коллективного договора. (Далее Комиссия)

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

### **2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

- 2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
- 2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

- 2.2.1. Предоставлять ППО по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.
- 2.2.2. Привлекать членов Комиссии для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части ФОТ.
- 2.2.3. Обеспечивать:
  - участие ППО в работе органов управления ОО (педагогический совет, и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Организации в целом;
  - осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников.
- 2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего ППО.

### **2.3. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:**

- учета мотивированного мнения ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- письменного согласования, при принятии решений между руководителем и ППО после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения ППО осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами и др.

2.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- определяет график сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждает график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- объем педагогической нагрузки, тарификацию;
- расписание уроков (занятий);
- план и график работ ОО по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;
- режим рабочего времени работников в случае простоя;
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- оплата труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.6.14 ОТС);
- оплата труда педагогическому работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (п. 6.15 ОТС);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (КТС);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей;
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

## 2.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 2.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
- 2.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.
- 2.6.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.6.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2.6.5. Осуществлять контроль за:
  - выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
  - за состоянием охраны труда;
  - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
  - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе оформления в электронном виде, за своевременностью внесения в них записей, при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
  - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
  - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 2.6.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представителем первичной профсоюзной организации (Щастной Елены Васильевны).
- 2.6.7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.
- 2.6.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

- 2.6.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.6.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников, при условии выделения средств.
- 2.6.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.
- 2.6.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.6.13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.6.14. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.6.15. Организовывать правовой всеобуч для работников.
- 2.6.16. Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового кодекса и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, на основании заключения комиссии по трудовым спорам
- 2.6.17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период принимаются с учетом мотивированного мнения ППО.

2.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### **III. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

3.1. 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, территориальными (областным и городским) соглашениями и предыдущим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. 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. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, тарификацией и других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

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

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

3.5.1. При установлении учителям, для которых данное образовательное 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.

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

3.5.2. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном 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.

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

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

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

3.8.1 по взаимному согласию сторон;

3.8.2 по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующих работников (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

3.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа классов-комплектов, групп;
- количества обучающихся;
- изменение количества часов работы по учебному плану;
- изменение сменности работы учреждения;
- изменение образовательных программ;
- при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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 образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.11 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение ППО при расторжении трудового договора по пунктам 5,8,10 части 1 статьи 81, статьи 278 пункт 2 ТК РФ. (п.9.1.6 Городского Соглашения).

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

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и



переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

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

4.3.3. В случае направления работника на курсы 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);

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173,174,176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173,174,176 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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с новым Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приказ министерства просвещения от 25.12.2020 г №713).

4.3.6 Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

4.3.6.1 Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством просвещения РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских,

региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством просвещения РФ в межаттестационный период.

4.3.6.2 Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников: - награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период; - ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период; - победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Педагог-психолог» в межаттестационный период; - победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель - профессионал года» в межаттестационный период;

4.3.6.3. Предусматривается особая форма аттестации:

- для работников являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной аттестационной комиссии Брянской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;

- являющихся в межаттестационный период членами жюри регионального этапа конкурсов профессионального мастерства;

- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Брянской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

- получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

4.3.6.4 Особая форма аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предусматривается работникам из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования, имеющих квалификационные категории в других отраслях и (или) ученые степени или ученые звания, при приеме на педагогические должности. Также предусматривается установление высшей квалификационной категории без наличия первой квалификационной категории.

4.3.7 При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

4.3.8 В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории.

Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой установлена квалификационная категория.

4.3.9 В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся

квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 10% и более работников образовательной организации.

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

5.3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мотивированного мнения вышестоящего выборного органа профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ п.2), в том числе увольняемым по статье 278 п.2 ТК РФ

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. 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 пять лет до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- заместитель председателя ППО, молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

5.4.2 дополнительным основанием на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации являются:

- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
- статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
- членов первичной профсоюзной организации;

5.4.3. 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;

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

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

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

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

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

6.5. 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.

6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке в объеме, не превышающем одной ставки. При нагрузке, превышающей ставку, методический день предоставляется по мере возможности.

6.7. Последний день каникул по согласованию с администрацией школы считать методическим днем для всех педагогических работников школы, кроме работников, занятых в дежурстве, или на работах, которые предусмотрены планом образовательного учреждения и должностными обязанностями.

6.8. 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.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

6.10. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.11. 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.

6.12. 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, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы на каникулах утверждается приказом работодателя по согласованию с ППО.

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

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

6.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с учётом мотивированного мнения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.16. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке определяемом постановлением правительства РФ и на условиях, определяемых коллективным договором: отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, за работником сохраняется педагогическая нагрузка, не допускается перевод педагогического работника на другую работу во время длительного отпуска.

6.17. Перед уходом в длительный отпуск работник обязан предупреждать работодателя за 14 дней и за 3 дня о выходе из отпуска.

6.17. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

6.18. 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 свободное от исполнения трудовых обязанностей время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более двух часов).

6.19. 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.

6.20. Накануне праздничных дней продолжительность уроков сокращается до 30 минут (ст. 95. ТК РФ).

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. Предоставлять работникам по согласованию с администрацией школы отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- в случае сопровождения первоклассника (сына, дочь) в школу первого сентября.

6.22.2 Предоставлять работникам по согласованию с администрацией школы отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

6.22.3. Предоставлять работникам по согласованию с администрацией школы дополнительный отпуск с сохранения заработной платы при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года – до 3 календарных дней.

6.22.4. Работающие женщины, имеющие двух и более детей, один из которых в возрасте до 14 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

6.23. Режим рабочего времени педагогов-психологов, логопедов, инструктора по физической культуре в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Организации с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

6.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
  - выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

6.25. В учреждении 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.26. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие преподавательскую работу, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается до 3 часов. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

6.27. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Организации не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению. (самообразование).

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

7.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующего фонда. Выплаты из стимулирующего фонда осуществляются на основании Положения о порядке распределения фонда оплаты неаудиторной занятости и Положении о распределении фонда стимулирующих выплат (Приложения №5,6), утвержденного приказом руководителя и согласованного с ППО.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

7.5. 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.

7.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы

года.

7.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни не менее 2 раз в месяц.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

7.8. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение устанавливает надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. (Приложение № 5)

7.9. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты. (Приложение № 5)

7.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО.

7.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.13. Оплата труда работников, занятых на особых условиях труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.14 Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период дистанционного обучения, отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду переходу на дистанционное обучение, отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.15. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение



размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

7.16 За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению экскурсий, походов, сохраняется заработная плата в полном объеме.

7.17. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

7.18. Сохранять место работы (должность) и полный объем оплаты труда 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).

### **VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.4. Ходатайствует о внеочередном предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

8.5. Работодатель совместно с председателем ППО:

- Проводят мониторинг процесса введения новой системы оплаты труда, совместно разрабатывают предложения по совершенствованию норм оплаты труда;
- Совершенствуют критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения

8.6. Работодатель ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства согласно положению о распределении стимулирующего фонда на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

### **IX Молодежная политика и наставничество**

Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.

9. Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором:

- организовать повышение квалификации для женщин в течение первого года работы

после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закрепить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- развивать творческую активность молодёжи;

- активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу;

- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

9.2. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации и профсоюзной организации.

9.3 Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

9.4. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,

- по просьбе молодого родителя (родителя ребенка в возрасте до 3 лет).

9.5. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;

- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

## **Х. Охрана труда и здоровья**

В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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).

10. Работодатель обязуется:

10.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению и обеспечению безопасных условий труда работников учреждения, в том числе на специальную оценку условий труда.

10.1.1. Работодатель предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда, в том числе на обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности

образовательной организации.

10.1.2. Работодатель предусматривает доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро- и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

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

10.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.

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

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение №7.)

10.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и соответствие с Федеральным законом.

10.6.1 В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда использует возможность возврата части страховых взносов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

10.7. 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.

10.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

10.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО и представители работодателя.

10.11. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, согласно положению по охране труда. (Приложение № 3).

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

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

10.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), вакцинаций работников, а также предоставлять свободные дни работникам по письменному заявлению для внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.15. При наличии соответствующих условий оборудовать комнату для отдыха работников организации.

10.16. Председатель ППО обязуется:

- организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей совместно с Володарской районной организацией г. Брянска Общероссийского Профсоюза работников образования.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом ППО, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия ППО.

С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случае, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации.

С согласия вышестоящего ППО производится увольнение членов первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Если он имеет дисциплинарное взыскание.

11.5. Работодатель обязан предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный профсоюзный орган представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю ППО в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ).

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

11.9.1. Председатель, не освобожденный от основной работы, не может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего ППО (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.10. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам трудовых отношений и социально-экономического развития учреждения.

11.11. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, охране труда, социальному страхованию, аттестации рабочих мест и других.

11.12. Работодатель с учётом мотивированного мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 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);
- 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и 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) и другие вопросы.
- проведение аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- распределение учебной нагрузки.

-установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера.

-распределение премиальных выплат.

-принятие Положений о дополнительных отпусках.

-согласование локальных актов в ОУ.

-согласование инструкций по охране труда

11.13. Работодатель включает представителей профсоюзных организаций в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

11.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с ППО:

11.15.1 Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);

11.15.2 Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Школа коррекции и развития VIII вида №50» г. Брянска (Приложение №4);

11.15.3 Соглашение по охране труда (Приложение №2);

11.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:

— согласование с ППО;

— 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

11.17 При аттестации и аккредитации образовательных организаций учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

## **ХII. Обязательства профсоюза**

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и платят взнос в размере 1%.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда заработной платы.

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

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

12.6. 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).

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

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

12.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Володарского РО Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному Володарской РО Профсоюза.

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

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

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

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

12.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- рождения ребенка;
- смерти близких родственников;
- длительного дорогостоящего лечения;
- по достижении юбилейного возраста (50, 55, 60 лет).

12.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении совместно с администрацией, при перечислении ей дополнительных средств.

### **ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон.**

13. Стороны договорились, что:

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

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее 2<sup>x</sup> раз в год.

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

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

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

13.7. Настоящий коллективный договор действителен в течение 3 лет со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начаты за 3 месяца

до окончания срока действия данного договора. (или должны быть начаты).