

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа"  
МР "Ферзиковский район" Калужской области

От работодателя:

Директор  
общеобразовательной  
организации

  
О.А.Куксарева  
(подпись, Ф.И.О.)



МП.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Е.В.Марченкова  
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
«14» января 2023 года  
(Протокол № 1 от «14» января 2023 года)

Дата подписания коллективного договора 14 января 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации  
(исполнительно-распорядительный орган) Муниципального образования Сельское поселение  
«Деревня Аристово».

Регистрационный № 1 от «14» января 2023 г.

Глава Администрации  
СП «Деревня Аристово»

  
(должность, Ф.И.О.)

## I. Основные понятия

Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

**Работники** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с муниципальным общеобразовательным учреждением МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области.

**Работодатель** - МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области (далее - Организация).

**Представитель Работников** - первичная профсоюзная организация МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области, избранная представителями Работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения.

Представитель Работодателя - директор Организации.

## II. Общие положения

**2.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ "Бронцевская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области.

**2.2.** Коллективный договор заключен на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и других законодательных и нормативных правовых актов в соответствии с принципом социального партнерства между работниками и работодателем в лице их представителей (далее - Стороны), содержащими нормы трудового права, с целью:

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников общеобразовательного учреждения (далее - Организация);
- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

**2.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- Работники организации, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профком);
- Работодатель в лице его представителя - директора.

**2.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профкомом, а также законодательством РФ при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

Работодатель признает профком единственным полномочным представителем коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата.

**2.5.** Стороны договорились, что Работодатель знакомит Работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

В случае несогласия с каким-либо пунктом Договора работник имеет право внести на рассмотрение свою редакцию.

Профком, а также администрация школы обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**2.6.** Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

**2.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем организации .

**2.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

**2.10.** При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

**2.11.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

**2.16.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**2.17.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**2.18.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о предоставлении материальной помощи работникам и ее размерах;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления дополнительных дней отдыха к отпуску с сохранением заработной платы (по результатам аттестации рабочих мест).

**2.19.** Формами участия работников в управлении организацией непосредственно работниками или через профком являются:

- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

### III. Трудовой договор

**3.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, республиканским, городским соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

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 в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ)

**3.4.** В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

**3.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен уведомить (в письменной форме) педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

**3.6.** При установлении учителям, для которых данная организация 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 работодателя 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 (групп), а также на основе результатов учебно-воспитательной деятельности работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

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

**3.7.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) ;
- некачественного выполнения работником должностных инструкций;
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- 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;
- возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

**3.8.** Преподавательская работа лиц, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций 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 данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

**3.10.** По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, которые определены сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, 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 (Приложение №2).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**3.11.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**4.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

**4.2.** Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

**4.3.** Работодатель обязуется:

**4.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ежегодно - в урочное время и во внеурочное время исходя из потребности образовательной организации и работника в пределах имеющихся финансовых средств.

**4.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

**4.3.3.** В случае высвобождения работников содействовать в трудоустройстве их на новых рабочих местах, в т.ч. и в других организациях.

**4.3.4.** 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, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**4.3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях 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.

**4.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций на соответствие занимаемой должности.

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

Работодатель обязуется:

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

**5.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (ст. 81 ч.1 п.1 ТК РФ), сокращением численности или штата (ст. 81 ч.1 п. 2 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (ст.81 ч.1 п.5 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

**5.3.** Стороны договорились, что:

**5.3.1.** Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности 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 организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст.179 ТК РФ).

**5.3.2.** 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.

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

**5.3.4.** При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

**5.3.5.** Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**5.3.6.** Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других существенных изменениях условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до их введения (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

## VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с

учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

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

**6.3.** Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (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 должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),
- по просьбе 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, выданном в установленном порядке.

**6.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

**6.7.** В случаях необходимости работы в выходные и праздничные дни привлекать Работника только с его письменного согласия в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

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.

**6.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 частью второй ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных ст. 99 частью третьей ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

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

**6.10.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации .



В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

**6.11.** В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

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

**6.13.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

**6.14.** Работодатель обязуется:

**6.14.1.** Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

**6.14.2.** Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле-май и составлять тарификацию в сентябре.

**6.14.3.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

**6.14.4.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы с последующим предоставлением дополнительных оплачиваемых дней в каникулярное время в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» в 11 классе - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- 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 – 3 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня (при наличии копии свидетельства о смерти) (ст. 128, 173 ТК РФ).

**6.14.5.** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом организации . (Основание: ст. 335 ТК РФ).

**6.15.** 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).

**6.16.** 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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**6.17.** Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## VII. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

**7.1.** Заработная плата учителей устанавливается согласно Закона Калужской области от 07.05.2008 N 428-ОЗ (ред. от 27.12.2013) "Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций" (принят постановлением Законодательного Собрания Калужской области от 24.04.2008 N 956) (вместе с "Порядком распределения фонда оплаты труда образовательной организации", "Порядком расчета окладов работников образовательных организаций", "Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации")

**7.2.** Оплата труда учебно - вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, осуществляется в соответствии с базовыми окладами.

**7.3.** Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (аванс 18 числа текущего месяца, зарплата 02 числа следующего месяца).

**7.4.** При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

**7.5.** Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку - ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку - заработную плату, установленную при тарификации.

**7.6.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

**7.7.** Оплата труда Учителей и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников организации, обеспечивающих реализацию Программ - 70 % к 30 %. (Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников **МОУ** "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области)

**7.8.** Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей и специальной частей.

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости (Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников **МОУ** "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области)

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за сложность и приоритетность предмета;
- за работу с вредными условиями труда;
- за работу в специальных (коррекционных) классах;
- иные выплаты, в т.ч. компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством, доплата молодому специалисту, виды работ, которые не входят в должностные обязанности;

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется локальным актом школы.

Размеры выплат устанавливаются школой самостоятельно на основании «Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда учителей МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области»

**7.9.** Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7.10.** Оклад учителя, осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

**7.11.** Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается расчетно с учётом количества обучающихся в группе.

**7.12.** При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

**7.13.** Стимулирующие выплаты работникам образовательного организации включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МОУ "Аристовская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

**7.14.** Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с Управляющим советом школы, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным организацией, на основании представления руководителя образовательного организации, с учетом мнения профсоюзного органа.

**7.15.** Заработная плата руководителя образовательного организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений, состоит из должностных окладов, и выплат стимулирующего характера согласно Положения.

**7.16.** Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного организации (ст.136 ТК РФ).

**7.17.** Разработать Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам.

**7.18.** Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

**7.19.** Срок действия имеющейся квалификационной категории по заявлению работника, ходатайства руководителя муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, в исключительных случаях может быть продлен до одного года Министерством образования и науки Калужской области:

- период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного организации или ухода на пенсию;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до наступления пенсионного возраста.

**7.20.** В случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплату труда устанавливать с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

**7.21.** Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:

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

- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения.

**7.22.** В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить им надбавки из стимулирующей части ФОТ 2000 рублей в месяц (3 года).

**7.23.** Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

Причинами простоя не по вине работника могут быть: забастовка, закрытие здания в виду аварийности, отмена занятий из-за карантинных мероприятий или погодных условий и др.

**7.24.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

**7.25.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации .

## VIII. Гарантии и компенсации

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.** Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам организации в образовательных целях.

**8.4.** Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных организациях.

**8.5.** Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты).

**8.6.** Работодатель совместно с профкомом содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников организации.

**8.7.** Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров в соответствии с положением.

**8.8.** Осуществляет из внебюджетных средств (при наличии таковых) оплату дополнительного выходного пособия увольняемых работников, получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации - пропорционально установленной заработной плате на момент ликвидации.

## IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**9.1.** Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**9.2.** Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

**9.3.** Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашениями по охране труда, денежные средства из фонда охраны труда и дополнительных услуг в сумме, установленных Соглашениями.

**9.4.** Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

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

Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников организации требований охраны труда на начало учебного года.

**9.6.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет организации.

**9.7.** 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 № 2).

**9.8.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

**9.10.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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).

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

При временной нетрудоспособности работника более 30-ти календарных дней в связи с несчастным случаем, связанным с производством, производить разовую выплату в размере оклада в виде материальной помощи (на основании Положения) из внебюджетных средств.

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

**9.13.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест.

**9.14.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

**9.16.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

**9.17.** 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.

**9.18.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.

**9.19.** 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 состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

**9.20.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.

**9.21.** При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей; предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

**9.22.** Оборудовать (по возможности) в школе помещение для отдыха работников, свободных от занятий.

**9.23.** Совместно с профсоюзом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**9.24.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей работников организации.

**9.25.** Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых (февраль, август).

**9.26.** Профком обязуется:

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

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

**10.1** Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Стороны договорились о том, что:

**10.2.** 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.

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

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

**10.5.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по статье 81 части первой пункт 2, пункт 3, пункт 5 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком 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 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

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

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

**10.11.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации .

**10.12.** Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

**10.13.** Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходовании их согласно смете.

**10.14.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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, расписания занятий уроков (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) и

другие вопросы.

## XI. Обязательства профкома

Профком обязуется:

**11.1** Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.14). Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников организации.

**11.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

**11.4.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации .

**11.5.** 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.

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

**11.7.** Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ), если нарушения подтверждаются.

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

**11.9.** В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

**11.10.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (обкомом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

**11.14.** Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

**11.15.** Осуществлять контроль соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников организации.

**11.16.** Совместно с работодателем проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

**11.17.** В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей,



смерти близких родственников, утраты имущества при пожаре, краже, прохождения медицинского обследования и длительного лечения. Поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

**11.18.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**11.19.** Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

**11.20.** Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

**11.21.** Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

## XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

**12.** Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились, что:

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

**12.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**12.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

**12.3.** Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**12.4.** 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.

**12.5.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**12.6.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

**12.7.** Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации города Барнаула.

**12.8.** Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

**12.9.** Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка
Приложение №2	ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.
Приложение №3	СПИСОК профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда.
Приложение №4	Соглашение по охране труда
Приложение № 5	Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников МОУ "Бронцевская средняя общеобразовательная школа" МР "Ферзиковский район" Калужской области

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
<b>1</b>	Уборщик служебных помещений	халат х\б рукавицы комбинированные; при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые	12 2  6
<b>2</b>	Библиотекарь	халат вискозный	12
<b>3</b>	Лаборант кабинета химии	халат х\б с кислотозащитной пропиткой фартук прорезиненный перчатки резиновые очки защитные	12 Деж. Деж. До износа

**Примечание:** основание см. в ссылках на законодательные нормативно-правовые акты к главе IV «Условия, охрана и безопасность труда».

### Приложение №3 к Коллективному договору

#### СПИСОК

профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест (до 12%).

Профессия, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагоприят. услов. труда
Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	12%	п.1.161
Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	10%	п.1.164
Учитель трудового обучения	Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом, работа на деревообрабатывающей станке	5%	п. 1.56 п.1.178 5
Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, их применение	12%	п.1.159

**Примечание:** указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90г. №579 (приказ Минобразования РСФСР от 20.10.90г. №1051/13). Этот нормативный документ действует в настоящее время, т.к. не противоречат российскому законодательству.