

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Касплянская средняя школа  
Смоленского района Смоленской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
2020-2023годы


От работодателя:

Директор МБОУ Касплянской СШ  
Кривцов И.М.



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ Касплянской СШ

Кускова М.В.   
18 мая 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименования органа)

Регистрационный № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Р.Ф, и Смоленской области содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.1. Сторонами Договора являются:

- Работодатель МБОУ Касплянской СШ, представленный в лице директора Кривцова Игоря Михайловича
- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ Касплянской СШ, в лице председателя профкома Кусковой Мариной Владимировной.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством - учета мнения профкома.

1.3.С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
- Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
- График отпусков.

- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
- Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения

переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет), предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника

### 3. Оплата труда

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательных процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме **Положения об оплате труда**.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

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 ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

➤ На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

➤ За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

3.7. Изменение оплаты труда производится:

➤ При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

➤ При получении образования, со дня представления соответствующего документа;

➤ При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

➤ При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

➤ При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

➤ При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;

➤ При окончании действия квалификационной категории.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) компенсируется учителю (воспитателю) доплатой в соответствии с локальными нормативными актами.

3.8. Рабочий день работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом 2 и более часа подряд.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30 % ставки заработной платы (*ст. 105 ТК РФ, п 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536*).

3.9. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада). Установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат до проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

3.10. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.

3.11. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.12. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

3.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий по медицинским показателям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (*п. 5 ст. 55 Закона РФ « Об образовании», ст. 333 ТК РФ*), женщинам, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В

это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.4. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до его начала.



Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- При выполнении работником государственных обязанностей;

и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.7. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- Вступление в брак — 3 рабочих дня
- Рождение ребенка (мужу) –2 рабочих дня
- Проводы сына, мужа в армию — 1 рабочих дня
- Смерть близких родственников – 3 рабочих дня
- За стаж работы в МБОУ Каспьянской СШ: 10-15лет- 1 рабочий день, 15-20 лет-2рабочих дня, более 20 лет– 3 рабочих дня.
- За полную отработку учебной четверти без пропусков учебных дней - 1 рабочий день (в каникулярное время, следующее за данной учебной четвертью).
- Председателю первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня.

4.8. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда ССр и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

Повар, постоянно работающий у плиты – 6 рабочих дней.

4.9. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (*или с сохранением заработной платы (при наличии средств)*)

## **5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии ( в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- Членам профсоюза;
- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.6. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

5.7. Работникам награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года производить доплату в размере 3%.

5.8. При проведении аттестации педагогических работников:

➤ Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 2 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном (сроком до одного года) отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

## **6. Охрана труда**

6.1. Руководитель учреждения:

➤ Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

➤ обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

➤ Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу

комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.

- Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией один раз 5 лет.

- Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

- Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

- Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

- Обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

- Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

- Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

- Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

## 6.2. Профком учреждения:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- Участвует в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда.
- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза**

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации,

Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в

качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

7.3.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.4. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

## **8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза**

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

8.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.9. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.10. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.11. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.12. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.13. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.



Принято  
Исполнено  
№ 12  
МБОУ  
СШ  
Селинская

**ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ ОБЛ.**  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
**ОСЗН В СМОЛЕНСКОМ РАЙОНЕ**  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
" 12 " мая 2010г.  
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 088  
МЕНЕДЖЕР ПО ФИН. РАБОТЕ ВОЛЧЕНКОВА Т В

