

Директор  
Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Кадетская средняя  
общеобразовательная  
школа №2»



Г.Н.Мерс  
2015г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Кадетская средняя  
общеобразовательная  
школа №2»

И.В.Баянкина  
«10» декабря 2015г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Кадетская средняя общеобразовательная школа №2»  
НА 2015- 2018 г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ ЦЗН г. Рубцовска  
«12» 01 2016 года  
Регистрационный номер 1

(должность) Бухгалтер  
Бурабашев Д.В. (подпись) Бурабашев Д.В.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» Мерс Г.Н.(далее директор школы) с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Баянкиной И.В. с другой стороны (далее председатель профсоюза).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с законодательными и правовыми актами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, отраслевым городским соглашением по муниципальным образовательным учреждениям города Рубцовска с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются :

- работодатель в лице его представителя- директора Мерс Галина Николаевна (далее директор);
- работники учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице их представителя Баянкиной Ирины Викторовны председателя первичной профсоюзной организации (далее профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.5. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с директором на основании их заявления. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора и поручает директору ежемесячно перечислять на счет первичной профорганизации денежные средства в размере 1% от своей зарплаты, (основание: ст.: ст. 30,377 ТК РФ). Администрация признаёт профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.6. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Настоящий коллективный договор вступает в силу 10 декабря 2015 и действует по 10 декабря 2018. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 декабря 2018года

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

1.10. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

## 2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1 Трудовой договор с работниками МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа № 2» заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных (ст. 57 ТК РФ) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий его выполнения.

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

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

2.1.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.1.4 Директор обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» и относящимися к трудовой функции работника.

2.2. Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» обязуется:

-заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства (ст. 82 ТК РФ);

- проводить сокращение численности и штата педагогических работников в летний и каникулярный период (при необходимости).

- проводить сокращение численности и штата других работников в порядке предусмотренном ТК РФ, уведомляя сотрудников о сокращении численности не менее чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения.

2.3.1. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» по

основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п.6. «а», «б», п.8, п.10 ст.81, п.1, п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа учреждения, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре муниципального образовательного учреждения (ст.82 Трудового кодекса РФ).

2.3.2. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением штатов или ликвидацией муниципального учреждения в течение 3-х месяцев, сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы, а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии в учреждениях образования.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в СТ. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (не более чем за два года и менее до пенсии: женщинам-53 года, мужчинам -58 лет);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, отцы, имеющие на своём иждивении детей до 16-летнего возраста;
- родители, имеющие на своём иждивении детей-инвалидов до 16-летнего возраста;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей до 3-х летнего возраста;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в данном учреждении увечье;
- получающие свою квалификацию по направлению администрации школы без отрыва от работы;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- являющиеся инвалидами боевых действий по защите Отечества;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации (ст.179 ТК РФ)

2.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата / 178, 180 ТК РФ /, а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.6. Увольнения членов профсоюза по инициативе директора по основаниям предусмотренным пунктам 2, 3, 5, п.п. (а, б), 6, 8, п. 10 ст. 81, п.1, п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (основание: ст. 82 ТК РФ).

### 3. Оплата труда, материальное стимулирование

3.1 Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» обязуется:

3.1.1 Осуществлять оплату труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кадетская средняя общеобразовательная школа № 2» в соответствии с новой системой оплаты труда, включающей в себя аудиторную и неаудиторную занятость и стимулирующие выплаты.

Фонд оплаты труда определяется исходя из локальных, нормативных актов регламентирующих вопросы оплаты труда:

- на основании письма Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 24.06.2011 №5344 «О комплексе мероприятий по совершенствованию новой системы оплаты труда»

- Постановления администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 №3482 «Об утверждении Модельной методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования (с изменениями, внесенными постановлением администрации г. Рубцовска от 17.08.2010 №3277)

- Модельной методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования от 17.08.2010 №3277

- На основании приказа Главного Управления образования и молодёжной политики 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении примерного положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательных организаций Алтайского края»

- На основании письма Главного Управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 01.04. 2013 № 02 – 02\720 о распределении средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками муниципальных бюджетных образовательных учреждений»

- Положение о базовой специальной части фонда оплаты труда от 28.08.2015

- Положение о неаудиторной занятости работников МБОУ Кадетская СОШ 2 от 28.08.2015 (приложение № 1 )

- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда отплаты труда от 28.08.2015(приложение № 2 )

- Порядок распределения средств на стимулирование инновационной деятельности от 24.12.2014(приложение № 3 )

- Положение о инновационном фонде от 12.01. 2015(приложение № 4 )

3.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТ б) – 80% и стимулирующей части (ФОТ ст.) – 20% и распределяется по всем категориям работников.

3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других работников (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, преподаватели ОБЖ и др.);
- учебно-вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.)

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (20%) от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Положения согласуются с Советом Учреждения.

Положения могут быть изменены с согласия Совета Учреждения.

Срок действия Положений не ограничен.

3.2.3. Распределение стимулирующих выплат фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации по итогам четверти, полугодия, года, в случае, если есть экономия фонда оплаты труда.

3.2.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.2.5. Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» представляет в Совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.3. Выплату заработной платы производить два раза в месяц / 8 и 23 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения директором МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов /денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно /ст. 236 ТК РФ/.

3.5. 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.

3.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате /Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № /29-55-442 ИН /29-02-07/148 от 08.12.99г./

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения СТ. 138 ТК РФ.

3.7. Формировать фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.8. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Учебную /педагогическую/ нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной /педагогической/ нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности /классов/ групп и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов /групп/. /Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19.03.2001г. № 196, п. 66/

3.9. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, заработную плату за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, 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 /п. 99 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, 1985 года/.

3.10. Педагогическим работникам учреждений образования, /в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом/, выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

/Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством /трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т. п. I, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит/.

3.11. Производить доплату за проверку тетрадей, за все часы, предусмотренные тарификацией.

3.12. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.13. 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/.

3.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения, данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере /ст. 414 ТК РФ, п. 4.8. Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2006 - 2008 год/.

3.15. Педагогическим работникам, награжденным государственным и (или) отраслевыми наградами СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, устанавливается коэффициент в размере 1,05. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ», имеющим другие почетные звания, названия которых начинается со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподавания дисциплин, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,1.

3.16. Разработать в образовательном учреждении перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости.

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

1. За квалификационную категорию педагога;
2. За наличие почетного звания, отраслевых наград;
3. За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
4. За особенность образовательных программ, в том числе сложность и

- приоритетность предмета, углубленное обучение;
5. За непрерывный стаж работы;
  6. За осуществление функций классного руководителя

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.17. Установить оплату труда библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общеотраслевых областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.18. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), с учетом мнения профсоюза.

3.19. Установить ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

Пересчитывать размер ставки (оклада) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, в соответствии с численностью обучающихся в классе. При изменении численности, в нем обучающихся осуществлять оплату в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

3.20. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.21. Оплачивать учителям, ведущим замещение классного руководства, из средств федеральной субвенции за время длительного больничного, в отсутствие на профессиональной переподготовке.

3.21.1. Производить оплату из средств федеральной субвенции за классное руководство в каникулярный период.

3.22. Стороны предусматривают:

- производить доплату председателю первичной профсоюзной организации МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» из фонда экономии оплаты труда.

#### 4. Условия, охрана и безопасность труда

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

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда МБОУ Кадетская СОШ 2.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашениями по охране труда.

4.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах /мастерских/ повышенной опасности /кабинета химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, в начале учебного года.

4.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования. (**Приложение №1**)

4.5. Директору МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» обеспечить прохождение обязательных предварительных /при поступлении на работу/ и периодических /в течение трудовой деятельности/ медицинских осмотров /обследований/ работников.

4.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, доплату к должностному окладу по перечню профессии и должностей, в случае образования экономии фонда оплаты труда.

4.7. Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего /застрахованного/ вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.8. Стороны договорились что:

- администрация школы по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью /работоспособности/ работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.10. Обеспечивать функционирование службы охраны труда, инженера по охране труда и техники безопасности в МБОУ «Кадетская СОШ 2» (ст. 217 ТК РФ). В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и члены профкома (ст. ТК РФ 218). Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МОУ Кадетская СОШ 2. **(Приложение №2)**

Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения.

4.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ). ( см. **Приложение №2**)

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

4.13. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

4.13.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;

- готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### 4.13.2. Профком:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### 4.13.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых Эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

4.14. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ». Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

## 5. Рабочее время и время отдыха

Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» обязуется:

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета /ст. 190 ТК РФ/. **(Приложение к Коллективному договору)**

5.2.1. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года ст 123 ТК РФ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, предоставляются в виде компенсации за неиспользуемый отпуск.

5.2.3. Работодатель оставляет за собой право:

- предоставлять отпуск педагогическим работникам только после сдачи отчетов по основной деятельности (классный журнал, заполнение классного журнала в системе АИС, отчет по предмету, анализ работы школьных МО, план работы на следующий учебный год школьных МО, анализ воспитательной работы за учебный год, план воспитательной работы на следующий учебный год).

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника с представлением отгулов.

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

5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах.

5.7. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

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

В эти периоды администрация МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.9. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно – гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (если учебная нагрузка учителя не превышает размеров одной ставки заработной платы).

5.10. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.11. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.12. Представлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в случае свадьбы работника – 3 дней;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.13. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома /под роспись/.

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется отгулами в соответствии со ст. 153 ТК РФ,

5.14. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска:

а) за общественную работу:

- 4 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 2 дня членам профсоюзного комитета.

б) членам коллектива, отработавшим без больничных листов:

- 3 дня.

в) начальнику пришкольного лагеря- 3дня.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года по личному заявлению работников.

### **6. Работа с молодыми кадрами**

6. С целью поддержки молодых преподавательских кадров:

6.1. С целью поддержки молодых преподавательских кадров:

- выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступающим на работу, предусмотреть в стимулирование труда указанных работников в первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты работникам МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа № 2» /Приказ № 184 от 21.09.15/ первый год работы 1500 руб, второй год работы 1000 руб, третий год работы 500 руб;

6.2. Организовать наставничество в образовательных учреждениях со стороны опытных учителей, педагогов над молодыми специалистами. С этой целью:

- использовать примерное положение о наставничестве (**Приложение № 1**);

- внести в перечень доплат неаудиторной занятости пункт «За наставничество»;

- при отсутствии возможности наставничества внутри образовательного учреждения рассмотреть кандидатуры наставников из городских методических объединений.

- 6.3. В целях закрепления кадров в образовательных учреждениях ходатайствовать перед «Управлением образования» о внеочередном приеме детей работников образовательных учреждений в учреждения дошкольного образования.

### **7. Профессиональная подготовка, переподготовка**

#### **и повышение квалификации работников**

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Директор определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Директор с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Директор обязуется дать возможность работникам школы:

7.3.1. Пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.



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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

высшая квалификационная категория – 1,3

первая квалификационная категория – 1,2

соответствие занимаемой должности – 1,05

7.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209).

## **8. Гарантия профсоюзной деятельности**

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

Директор МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» обязуется:

8.1. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждений. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1. 5. настоящего коллективного договора.

8.2. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа /горкома/: по сокращению численности или штата работников /п. 2 ст. 81 ТК РФ/, вследствие недостаточной квалификации /п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ/, в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей /п. ст. 81 ТК РФ/.

8.3. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференции, созываемых профсоюзом, заседаний горкома, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

## **9. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2» и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

9.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников /ст. 86 ТК РФ/.

9.6. Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда.

9.7. Направлять директору школы заявление о нарушении законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения /ст. 195 ТК РФ/.

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

9.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**(Приложение № 1)**

9.10. На основании Федерального Закона от 16 июля 1999 года №165-ФЗ, совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам.

9.11. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждений и обеспечению их новогодними подарками.

9.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся детей работников школы в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в комиссию по социальному страхованию учреждения образования.

9.13. В соответствии с Соглашением Федерального фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.

Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.

9.14. На основании Соглашения о сотрудничестве ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном /персонифицированном/ учете в системе государственного пенсионного страхования» совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

9.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза исходя из имеющихся материальных средств.

#### **10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

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

10.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании /конференции/ работников МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2».

10.3. Коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении кол. договора должны быть начаты 01 декабря 2018 года.

10.4. 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.

10.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.