

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 9 имени адмирала П.С.Нахимова  
г. Вязьмы Смоленской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководством и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школой № 9  
имени адмирала П.С.Нахимова  
г. Вязьмы Смоленской области  
на 2018 - 2020 годы

### От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 9  
г. Вязьмы Смоленской области  
Е.В.Тимофеев

«21» ноября 2017 г.  
М.П.



### От работников:

Председатель ПК  
МБОУ СОШ № 9  
г. Вязьмы Смоленской области  
Т.П.Юшкевич  
М.П.

Коллективный договор утвержден на  
общем собрании работников  
МБОУ СОШ № 9  
г. Вязьмы Смоленской области  
«21» ноября 2017 г.  
(Протокол № 1  
от «21» ноября 2017 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
отделе социальной защиты населения в Вяземском районе.

Регистрация № 66 от «22» ноября 2017 года.

Руководитель органа по труду налоговый отдел  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Т.А.Славикова

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 9 г. Вязьмы Смоленской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), с Законом Российской Федерации от 11.03.92 г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях", Федеральным законом "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации", "О коллективных договорах и соглашениях" от 24.11.95 г. № 175, законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», федеральными законами «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в РФ», областным законом «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ◆ работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).
- ◆ работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работодателя как члена трудового коллектива.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет до подписания следующего договора. Ни одна из сторон, заключивших трудовой договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по взаимному согласию сторон в течение срока действия трудового коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателя.

1.17. Стороны осуществляют контроль за выполнением условий коллективного договора.

1.18. Работодатель один раз в год отчитывается о выполнении условий коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

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

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам;
- ✓ положение о доплатах и надбавках работникам;
- ✓ график отпусков;
- ✓ форма расчетного листка;
- ✓ приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- ✓ приказы о награждениях работников;
- ✓ приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81, п. 3, подп. «б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- ✓ Положение об охране труда.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- ✓ учет мнения профкома;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

актов;

✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.21. Коллективный договор распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 9 имени адмирала П.С.Нахимова г. Вязьмы Смоленской области, гарантирует защиту прав и интересов работников.

Действие коллективного договора распространяется на совместителей.

## **II. Трудовые отношения.**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Условия трудового договора, ухудшающиеся положения работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим договором, являются недействительными.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

2.9. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителями учреждения, возможны только:

- ◆ по взаимному согласию,
- ◆ по инициативе работодателя в случаях:
  - ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) с предупреждением работника не менее, чем за 2 месяца.
  - ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).
  - ✓ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях),
  - ✓ восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.
  - ✓ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других

образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. 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.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах (с сохранением заработной платы).

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), учебную нагрузку, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего специального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.6. 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.

С учетом перспектив развития учреждения для получения второго высшего образования и обучению вторым профессиям предоставлять отпуск за свой счет.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, работников школы, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. 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.

4.3. Предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работников - не менее чем за три месяца при соблюдении ст. 75, 178 - 180 ТК РФ.

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

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Трудоустройство в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (которым остался до пенсии по возрасту срок не более года); с большим стажем работы в данной школе; одиноких отцов и матерей, воспитывающих детей до 16-ти лет; родителей, воспитывающих детей - инвалидов до 18 лет; награжденных правительственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, беременные женщины, женщины с детьми до трех лет.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

4.8.4. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год, оказав методическую и практическую помощь в повышении профессионального уровня.

4.8.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое



увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

4.8.6. Реорганизацию, изменение форм собственности учреждения осуществлять только с начала учебного года (1 сентября). Предложения по реорганизации МБОУ СОШ № 9 или изменению форм собственности вносить на рассмотрение трудового коллектива не позднее 1 апреля.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- ✓ по соглашению между работником и работодателем с изданием приказа по учреждению;
- ✓ по просьбе беременной женщины;
- ✓ одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- ✓ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям предусматривается один свободный день недели для методической работы и повышения квалификации (если недельная нагрузка до 20 часов – обязательно, свыше – по возможности).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п. ), учитель вправе использовать по своему

усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением о распределении фонда компенсационных и стимулирующих выплат. .

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательных программ, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.13. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в

месяц.

5.14. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником общественных поручений, если администрация своевременно не уведомила работника о времени начала отпуска или не выплатила зарплату за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.16. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (при наличии средств в учреждении, по заявлению):

- ✓ свадьбы работника (2 дня);
- ✓ рождения ребенка (отцу) (2 дня);
- ✓ проводов сына, мужа в армию (2 дня);
- ✓ за работу без больничного листка в течение учебного года (в период летних каникул по окончании учебного года) (2 дня);
- ✓ за выполнение общественной работы (председателю и членам профкома) (2 дня);
- ✓ смерти близких родственников (3 дня);
- ✓ за непрерывный стаж работы в данном учреждении: свыше 20 лет - 3 дня, свыше 15 лет - 2 дня, свыше 10 лет - 1 день.

5.17. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (по заявлению) в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- ✓ в случае свадьбы детей работника;
- ✓ в случаях получения образования соответствующего уровня второй и более раз;
- ✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (свыше 4-х оплачиваемых дней);
- ✓ одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте 14 лет;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) в количестве 14 календарных дней в соответствии со ст. 128 ТК РФ;
- ✓ в исключительных случаях, с согласия членов трудового коллектива, предоставлять отпуск на срок до трех месяцев.

5.18. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск, совмещенный с отпуском по основному месту работы с сохранением места работы, среднего заработка. ст. 286 ТК РФ.

5.19. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором учреждения.

5.20 Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 - 177 ТК РФ, при условии получения образования соответствующего уровня впервые.

5.21. 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.

5.22. Компенсация за неиспользованный 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 неиспользованный 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.

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми п.4.6 Отраслевого соглашения.

5.24. Общим выходным днем является воскресенье. Пятидневная рабочая неделя в начальных классах устанавливается собранием трудового коллектива и Уставом школы.

5.25. Субботы во время каникул считать днем оздоровления работников.

5.26. 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 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).

5.27. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.28. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время учебного года.

5.29. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 1):

- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 12 календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ. К работникам с ненормированным рабочим днем относятся: заместитель директора по АХР, заведующая школьной библиотекой, секретарь (при учете переработанного времени в журнале установленного образца).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области.

6.2. Распределение фонда компенсационных и стимулирующих выплат, выделяемых образовательному учреждению для установления надбавок и доплат, производится по условиям положений, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на начало нового учебного года (доплаты предусматриваются всем категориям работающих).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

6.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). ст. 136 ТК РФ

6.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий ст. 151 ТК РФ, при работе в сверхурочное время ст. 152 ТК РФ, ночное время – 35 % , вредные условия труда – 12% (по результатам специальной оценки условий труда) производить работникам соответствующие доплаты.

6.7. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда, если работники находятся на рабочем месте:

- ✓ - на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- ✓ - за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

6.8. При увольнении работников по п.2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) производить выплату своевременно выходного пособия в размере среднего заработка, в случае не трудоустройства выплата сохраняется в течение еще двух месяцев (ст. 178 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, с перечислением на карты Сбербанка. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда.

6.6. Работодатель обязуется производить:

- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- ✓ доплаты педагогическим работникам по тарификации за работу с длительно болеющими детьми в больнице и на дому на учебный год (с 1 сентября по 31 августа);
- ✓ доплаты младшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу не менее 40 % в случае несоответствия прожиточному минимуму;
- ✓ Оплату за замещенные уроки производить по тарификации, независимо от сроков замещения.

6.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- ✓ при присвоении почетного звания – со дня присвоения,
- ✓ при присвоении ученой степени
- ✓ При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере полного заработка.

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров

и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами органов государственного управления РФ, принимаются к исполнению в 15 - дневный срок с момента введения их в действие.

6.12. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работника, производится дополнительная оплата в соответствии с Положением об оплате труда, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам.

6.13. Учителям и другим работникам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих работников, производится доплата, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней, если несвоевременно произведена оплата отпуска.

6.15. Работодатель (директор) несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Не допускает перепрофилирования зданий ОУ для создания на их базе негосударственных ОУ и других коммерческих организаций,

7.2. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профкомом.

Администрация и профком обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

Все спорные вопросы решаются с выборными проф. органами или комиссиями соответствующего уровня.

7.3. Обеспечивать рациональную организацию труда педагогических работников в части упорядочения проведения заседаний, совещаний, собраний, требования ведения документации, не предусмотренной должностными обязанностями и др. нормативными актами.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом школьной библиотеки в образовательных целях.

7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

7.6. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии (при их наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам

и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.7. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине пострадавшего, ему компенсируются расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья, в соответствии с правилами о возмещении ущерба из средств экономии.

7.8. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается ежемесячно всем учителям (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам) независимо от объема учебной нагрузки. Лицам из числа работников школы, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, при условии, если они по основному месту работы не имеют права на её получение, также выплачивается денежная компенсация.

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.3. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4. Согласно результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

8.5. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

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

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и



работах с вредными условиями труда, производить соответствующие доплаты по результатам специальной оценки условий труда.

8.11. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

8.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

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

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

8.15. Проводить современное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Уполномоченные представители профкома участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.18. Создавать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.19. В соответствии с Федеральным законом «Об ограничении курения табака» от 10.07.01 № 87-ФЗ запрещается курение табака во всех учебных корпусах.

8.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме.

8.22. В договорах аренды, заключаемых с организациями, предусмотреть обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, охраны труда, правила внутреннего распорядка.

8.23. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также Производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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. (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.7. Работодатель за счет средств фонда компенсационных и стимулирующих выплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю и членам профкома.

9.8. 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.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б2» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Работодатель рекомендует включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при

директоре.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ),
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13. Профсоюзный комитет в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремиться к организации бесконфликтного трудового процесса.

9.14. Работа в качестве председателя профсоюзной организации в составе её выборных органов признаётся значимой для деятельности МБОУ СОШ № 9 и принимается во внимание при поощрении работников.

9.15. Профсоюзный коллектив имеет право при поддержке трудового коллектива выдвигать кандидатуры из членов коллектива на присвоение почётных званий, награждения ведомственными знаками отличия. Грамотами всех уровней в установленном в МБОУ СОШ № 9.

9.16. По заявке профкома работодатель представляет профактиву, уполномоченным по охране труда, социальному страхованию время для обучения, работы в городских комиссиях, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением заработной платы на период отвлечения

от основной работы.

9.17. Работники, избранные в состав профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **Х. Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

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

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти родственников, тяжелого материального положения.

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

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

### **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. 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.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

11.8. Работодатель 1 раз в год информирует коллектив МБОУ СОШ № 9 о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на собрании трудового коллектива.

11.9. Работодатель представляет профкому МБОУ СОШ № 9 по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.10. Работа по выполнению плана и соглашения по охране труда оформляются

соответствующим приказом. По результатам отчётного года составляются и принимаются план и соглашение по охране труда на следующий год.

11.11. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший коллективный договор.

11.12. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, договорившиеся стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек в равном представительстве от администрации и профкома.

11.13. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА**  
**собрания трудового коллектива муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной**  
**школы № 9 имени адмирала П.С.Нахимова**  
**г. Вязьмы Смоленской области**

от 21.11.2017 № 1

Председатель - Е.В.Тимофеев  
Секретарь - Л.В.Дроздова

Всего членов трудового коллектива - 50 человек.

Присутствовали - 41 человек (список прилагается).

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Обсуждение и утверждение коллективного договора между руководством и трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени адмирала П.С.Нахимова г. Вязьмы Смоленской области на 2018 – 2020 годы.

СЛУШАЛИ: Юшкевич Т.П., председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени адмирала П.С.Нахимова г. Вязьмы Смоленской области, которая ознакомила присутствующих с новой редакцией коллективного договора между руководством и трудовым коллективом на предстоящие 2018 – 2020 годы.

ВЫСТУПИЛИ:

1. Парфирьева Е.Б., заместитель директора по АХР, которая выразила несогласие с сокращением дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, за отмену доплат за вредные условия труда.

2. Матросова Л.Н., учитель начальных классов, которая предложила централизованно производить оплату за прохождение медицинских осмотров.

РЕШИЛИ: принять за основу новую редакцию коллективного договора между руководством и трудовым коллективом на предстоящие 2018 – 2020 годы.

Голосовали:

«За» - 41 человек,  
«Против» - нет,  
«Воздержались» - нет.

Председатель  
Секретарь



Е.В.Тимофеев  
Л.В.Дроздова

СПИСОК работников МБОУ СОШ № 9,  
присутствовавших на собрании трудового коллектива  
21 ноября 2017 года

№ п/п	Ф.И.О. работника
1.	Тимофеев Евгений Вячеславович
2.	Богомаз Людмила Владимировна
3.	Гончарова Наталья Кирилловна
4.	Горчаг Галина Анатольевна
5.	Дмитриева Елена Вячеславовна
6.	Дроздова Людмила Васильевна
7.	Землянская Диана Александровна
8.	Карпик Ольга Александровна
9.	Киреева Ирина Владимировна
10.	Козаченко Татьяна Викторовна
11.	Кудрявцева Светлана Николаевна
12.	Майорова Людмила Викторовна
13.	Матросова Людмила Николаевна
14.	Михайлова Татьяна Сидоровна
15.	Наумова Марина Евгеньевна
16.	Одегдалова Татьяна Евгеньевна
17.	Плужникова Мария Александровна
18.	Романова Галина Васильевна
19.	Савицкая Людмила Николаевна
20.	Семенова Елена Сергеевна
21.	Соловьева Дарья Алексеевна
22.	Спиридонова Татьяна Анатольевна
23.	Старовойтова Тамара Владимировна
24.	Трусова Галина Ивановна
25.	Шемякина Жанна Ивановна
26.	Хван Анна Игоревна
27.	Юшкевич Татьяна Павловна
28.	Яценко Галина Борисовна
29.	Парфирьева Елена Борисовна
30.	Казакевич Людмила Викторовна
31.	Варганова Галина Анатольевна
32.	Кучеренко Вера Ивановна
33.	Демина Мария Викторовна
34.	Сизова Ольга Анатольевна
35.	Потемкина Анна Владимировна
36.	Супина Зоя Александровна
37.	Савченко Михаил Иванович
38.	Третьякова Наталья Сергеевна
39.	Демин Сергей Сергеевич
40.	Варганов Андрей Михайлович
41.	Колпакова Ольга Юрьевна



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 9 имени адмирала П.С.Нахимова  
г. Вязьмы Смоленской области

УТВЕРЖДЕН

Приказом по школе № 504 /01-12

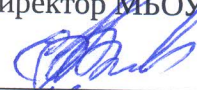
от « 21 » ноября 2017 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
2. Заведующая школьной библиотекой.
3. Секретарь.

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью  
*2 (дважды) листа* листов  
Директор МБОУ СОШ № 9



Е.В.Тимофеев

« *11* » *ноября* 2017

