

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22»  
ГОРОДА БРЯНСКА

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2013-2015 годы

241024, г. Брянск,  
ул. Делегатская,  
дом 76, тел. 57-09-06

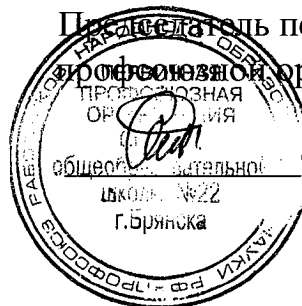
Принят общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 1 от 12.01.2013 г.

От работодателя:  
Директор МБОУ СОШ № 22



О.Д. Козловская

От работников:  
Председатель первичной  
профессиональной организации



О.А.Осипкина

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 22» г.Брянск**  
**на 2013-2015 годы.**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон.

**1.1 Стороны и назначение коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22» г. Брянска, именуемый далее «работодатель»;

Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22» г. Брянска, именуемый далее «профком».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 22» г. Брянска (далее – учреждение) между работниками учреждения и работодателем и обязателен для исполнения сторонами, его подписавшими.

**1.2. Предмет договора.**

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Брянской области, объединением работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Брянской области и Брянской областной организацией профсоюза работников образования и науки, Территориального отраслевого соглашения между органами местного самоуправления города

Брянска, объединением работодателей города Брянска и городским Советом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы исходя из его финансовых возможностей.

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников.

**Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных учебных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий за счет рационального использования фонда оплаты труда и повышения квалификации работников при проведении аттестации;
- не принимать нормативных правовых актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**1.3. Сфера действия договора.**

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его

полномочиями, всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников.

1.3.3. Работодатель признаёт право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения.

1.3.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения.

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а также на определённый срок, не более 5 лет (ст.58 ТК РФ).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место и в иных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей (ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ).

2.4. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (Ст.74 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск, сохраняя преимущество классов, после рассмотрения на заседаниях МО по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки педагогического работника определяется типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата

работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разработать прогноз занятости на 2 года. На основании прогноза занятости предусмотреть переподготовку и повышение квалификации работников.

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

2.11. С целью сохранения рабочих мест и для предупреждения сокращения численности или штата работников работодатель обязуется:

-предусмотреть занятость работников по второй специальности;

-в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю, не связанных с проведением уроков) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

### **Раздел 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1.Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

3.2.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.3.Для административно-обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. График рабочего времени педагогических работников определяется расписанием уроков, согласованным с профкомом, согласно тарификации.

3.5. Работодатель обязан за сутки предупредить учителя о посещении его урока, в противном случае учитель имеет право не допускать на свой урок посторонних лиц.

3.6. График рабочего времени обслуживающего персонала учреждения согласовывается с профкомом и объявляется под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.7. Перемены, перерывы между сменами, методические дни, каникулы являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения. В каникулы педагогические работники привлекаются к

методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

3.8. Педагогические работники привлекаются к дежурству по учреждению, которое начинается не ранее чем за 30 минут до начала уроков и продолжается не более 20 минут после окончания уроков. График дежурства составляется на год и утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

3.9. Работодатель обязуется по согласованию с профкомом составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года.

3.10. Работникам предоставляется возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

3.11. В соответствии с действующим законодательством основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней для непедagogических работников и 56 календарных для всех педагогических работников.

3.12. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на срок:

- 1 календарный день – сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года;

- 1 календарный день - сотрудникам за работу в экзаменационных комиссиях в качестве организаторов и по проверке работ ЕГЭ.

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть предоставлен отпуск** без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 7 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым **Кодексом**, иными федеральными **законами**. (ст.128 ТК РФ).

3.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 7 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст.263 ТК РФ).

3.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

#### **Раздел 4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 22» г. Брянска, которое является приложением к настоящему Коллективному договору, разработано на основе Постановления администрации города Брянска от 29 декабря 2012 г. № 1321 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Брянской области».

4.2. Квалификационная категория работников определяется по результатам их аттестации с момента издания приказа о присвоении.

4.3. Устанавливаются сроки выплаты заработной платы 7 и 22 числа каждого месяца.

4.4. Работодатель обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

4.5. Работодатель обязан информировать работников о размерах финансовых поступлений из всех источников и об их использовании не реже одного раза в полугодие.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

4.7. Время простоя оплачивается согласно ст.157 ТК РФ.

#### **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда (ст.212 ТК РФ).

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения таких осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учётом мнения профкома инструкций по охране труда для работников.

## 5.2. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья;



- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.3. Работодатель обязуется выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА**

6.1. Взаимоотношения работодателя и профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

6.2. Профком действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 22» г. Брянска и в соответствии с законодательством.

6.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии со своими полномочиями.

6.4. Для осуществления деятельности профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

6.5. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профком вправе информировать работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях.

6.6. Установление условий труда и заработной платы, применение трудового законодательства осуществляется с участием профкома.

6.7. Работодатель обязан оказывать содействие профкому в его деятельности.

6.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Положением о первичной профсоюзной организации.

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

6.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, выполнением Коллективного договора, соглашений члены профкома и другие правомочные представители профкома вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать классы, кабинеты, столовые и другие места работы в учреждении;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

6.11. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда устанавливает ежемесячную надбавку за социально значимую работу следующим категориям работников: председателю первичной профсоюзной организации, секретарю заседаний педагогического совета и общих собраний трудового коллектива. Размер и порядок выплаты надбавок устанавливаются в приложении к «Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 22» г.Брянска.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

7.1. Остро нуждающимся работникам, попавшим в экстремальную ситуацию, выделять материальную помощь.

7.2. Многодетным семьям, семьям, имеющим детей-инвалидов, и семьям, воспитывающим детей без отцов, выделять материальную помощь для подготовки детей к школе.

7.3. Ходатайствовать перед администрацией города о предоставлении безвозмездно жилищных субсидий на приобретение жилья работникам, состоящим на учете в районных администрациях.

7.4. Предоставлять работников учреждения к награждению в установленном законом порядке.

## **Раздел 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Настоящая комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении.

8.2. Итоги работы выполнения Коллективного договора подводятся не реже двух раз в год.

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Вопросы, прямо не оговоренные в Коллективном договоре, но непосредственно связанные с ним, разрешаются сторонами совместно в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым кодексом для его заключения.

9.3. Срок действия настоящего договора с 01 января 2013 года по 31 декабря 2015 года.