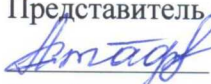




Представитель работодателя –  
Н.С. Храмцова  
Директор МБОУ «БСШ№5»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

Представитель работников –  
 Астафьева Г.Г.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Брянковская средняя школа №5» п.Брянка, Северо-енисейского района,  
Красноярского края на 2016-2019 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ «БСШ№5» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Брянковская средняя школа №5», именуемое далее «работодатель», в лице Храмцовой Натальи Сергеевны и работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа №5», именуемые далее «работники», в лице уполномоченного представителя Астафьевой Галины Георгиевны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа №5» (далее – МБОУ «БСШ№5»), с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

Данный Договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

### 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.



2.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисления на счет в банке (с зачислением на пластиковую карту):

24-го числа текущего месяца – 40% заработной платы (аванс);

9-го числа месяца следующего за расчетным – сумма начисленной заработной платы за вычетом аванса.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Система оплаты труда работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклад (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются нормативными актами района в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права, и фиксируются в трудовом договоре.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.



Система оплаты труда работникам, замещающим должности, относящиеся к должностям муниципальной службы, устанавливается муниципальными правовыми актами района.

2.6. Работодатель обеспечивает:

а) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

б) локальным актом учреждения устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам, а также стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда работникам, замещающим должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, регламентирует деятельность комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера.

2.7. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников.

2.8. Гарантии и компенсации.

2.8.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Порядок и размеры возмещения данных расходов устанавливаются нормативными актами района в соответствии с действующим законодательством.

2.8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

2.8.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников РУО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в профком (в случае наличия) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. О прекращении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель предупреждает каждого работника не менее чем за два месяца в письменной форме.



3.4. Стороны договорились, что помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и время отдыха работников МБОУ «БСШ№5» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными распоряжением Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа №5» с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

#### 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Организация трудовой деятельности в МБОУ «БСШ№5» осуществляется в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, где приоритетным признается обеспечение жизни и здоровья работников.

5.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников МБОУ «БСШ№5».

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



5.3.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.3.2. Проводить вводный, первичный, повторный, целевой, внеплановый инструктажи работников по охране труда и противопожарной безопасности.

Работники не прошедшие в установленном порядке инструктаж к работе не допускаются.

5.3.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.4. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.3.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.4.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.4.3. Проходить вводный, первичный, повторный и целевой инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности.

5.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 6. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель в соответствии с Федеральным Законом «О пожарной безопасности» имеет право:

6.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБОУ «БСШ№5».

6.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

6.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.



6.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

6.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

6.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты РУО.

6.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в РУО, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

6.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами.

7.2. Работнику выплачивается единовременная материальная помощь в случаях и порядке определенных утвержденным положением об оплате труда.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

8.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников РУО.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.7. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.8. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.9. Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение: Нормы бесплатной выдачи рабочим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.