

Директор муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Исилькульская  
вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
Турдакунов О.М.



«28» марта 2019 г.

Представитель работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Исилькульская  
вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
Лавринова М.А.

A handwritten signature in blue ink, belonging to M.A. Lavrinova, is written over a horizontal line.

«28» марта 2019 г.

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 1 от «28» марта 2019 г.

### **Коллективный договор**

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
"Исилькульская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа"  
на 2019 - 2022 годы

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические, профессиональные отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Исилькульская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Сторонами договора являются:

1.4.1. МБОУ «Исилькульская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» в лице директора или исполняющего его обязанности (далее Работодатель)

1.4.2. Интересы работников представляет представитель (далее Представитель)

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники наделяют Представителя правом заключать Договор и защищать их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признаёт представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», районным Соглашением.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.11. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения ко всем работникам.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Представителем работников.

Примечание: Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.16. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.18. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

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

1.19. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников школы.

1.20. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

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

2.4. 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.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представителя работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. 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 учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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.

2.7. 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.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки 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).

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях пункта «б» согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов; количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, в соответствии со ст. 74 ТК РФ, о введении изменений

существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.11. Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с коллективным договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

**Представитель работников уполномочен:**

2.13. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

2.14. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.15. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

2.17. Отслеживать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

**Стороны пришли к соглашению** в том, что определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы;

3.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы, создает условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года

3.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, а так же работникам, получающим второе профессиональное образование.

3.3. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (*Приложение № 4*).

**Представитель работников уполномочен:**

3.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять работников 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.

4.2. Увольнение членов профсоюза работников 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 производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации в которой состоит работник ст. 82 ТК РФ.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 91 ТК РФ (*Приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы 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.

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

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до

восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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 праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 трех 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 оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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 в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам - не менее 56 дней.

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.14. Установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней:

- работникам за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за



виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ)

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**Приложение № 3**).

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 согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

5. 17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- рождение ребенка - 2 дня;
- на похороны близких родственников — 3 дня.

5.17.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником ст. 111 ТК РФ.

5.19. 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 трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи 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.

**Представитель работников уполномочен:**

5.20. Отслеживать соблюдение администрацией ТК РФ в вопросах режима работы сотрудников.

5.21. Согласовывает графики работы и отпусков работников.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда (**Приложение № 2**), которое принимается работодателем по согласованию с представителем работников.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и региональным соглашением между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов» и Союзом «Омское Региональное объединение работодателей». Заработная плата (оплата труда работника) –



вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

#### **6.4. Работодатель обязуется:**

6.4.1. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

6.4.2. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с представителем работников.

6.4.3. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: преподаватель-учитель-педагог дополнительного образования по профилю;

6.4.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её происхождения, но не более чем на полгода после выхода из указанного отпуска;

6.4.5. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 27 числа, за вторую половину месяца 12 числа следующего месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

6.4.6. Извещать в письменной форме 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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

6.4.7. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.5. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

#### **Представитель работников уполномочен:**

6.6. Участвовать в комиссии по распределению стимулирующего фонда и премирования работников.

6.7. Отслеживать правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

#### **Стороны договорились:**

7.1. Совместно принять на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей.

7.2. Предоставлять оплачиваемый день 1 сентября одному из родителей, имеющих детей, учащихся 1- 4 классов.

#### **Работодатель обязуется:**

7.3. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

7.5. Регулярно, в установленной периодичности предоставлять в ГУ – Управление (Отдел) ПФР индивидуальные сведения о стаже и зарплате работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования;

7.6. Предоставляет в ГУ – Управление (Отдел) ПФР перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по льготному стажу в полном соответствии с утверждённой технологией работ либо Уставными документами, а также представлять в ГУ – Управление ПФР списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий комплект документов, в том числе необходимых для назначения пенсий пенсионного права работника;

7.7. Осуществляет регулярную проверку соответствия фактических условий труда, обеспечивающих досрочный выход работника на пенсию, нормативными условиями, утверждёнными Технологией работ либо Уставными документами.

**Представитель работников уполномочен:**

7.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*Приложение № 5*).

8.1.2. Организовать обучение и провести проверку знаний по охране труда рабочих, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, в том числе лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда.

8.1.3. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

8.1.4. Обеспечить своевременное представление документов для оформления льготных пенсий по Списку № 2 в соответствии с перечнем профессий и должностей.

8.1.5. Информировать всех работников организации при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

8.1.6. Проводить специальную оценку условий труда в установленные сроки и в соответствии с законодательством РФ.

8.1.7. Организовать проведение трехступенчатого контроля.

8.1.8. Образовать совместную комиссию по охране труда в количестве 2 чел. и создать условия для ее работы.

8.1.9. Регулярно - 1 раз в квартал, рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом на заседаниях совместной комиссии по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.10. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу работникам:

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (**Приложение № 6**);

- моющих, смывающих и обеззараживающих средств (**Приложение № 7**).

Работодатель обязуется к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни привлекать только с письменного согласия работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет,
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

**Представитель работников уполномочен:**

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

8.3. Участвовать в составе комиссий по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.

## **IX. ГАРАНТИИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Стороны договорились:**

9.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при их наличии и их письменном заявлении.

9.3. Работодатель предоставляет представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.4. Представитель работников включается в состав комиссий учреждения по установлению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- 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);
- 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 сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Стороны договорились, что:**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление МТСР.

10.2. Двухсторонняя комиссия не реже одного раза в год подводит итоги выполнения коллективного договора и отчитывается перед работниками (*Приложение №8*). Разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. 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.

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

10.6. Коллективный договор работодатель регистрирует и доведёт до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.