

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лозовская основная общеобразовательная школа  
Ровеньского района Белгородской области»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И КОЛЛЕКТИВОМ РАБОТНИКОВ МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»

Одобен на общем  
собрании трудового  
коллектива  
28 августа 2017 года

Настоящий договор подписан:

От имени работодателя:  
Директор


МБОУ «Лозовская основная  
общеобразовательная школа»

  
И.Е. Земина  
«28» августа 2017 года



От имени коллектива работников  
Председатель профсоюзного  
комитета

МБОУ «Лозовская основная  
общеобразовательная школа»

  
Г.Г. Захаренко  
«28» августа 2017 года

Договор прошёл уведомительную регистрацию  
в отделе по труду администрации Ровеньского района  
Регистрационный № 349 от «04» 09 2017 г.

Начальник отдела по труду  
администрации Ровеньского района:



С.А. Сабина

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»**

**на 2017 - 2020 годы**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лозовская основная общеобразовательная школа Ровеньского района Белгородской области» (далее - учреждение) Цеминой Ирины Егоровны, и работниками учреждения в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа» Захаренко Галины Григорьевны, представляющей интересы работников.

**1.2.** Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

**1.3.** Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

**1.7.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

**1.9.** 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 лет (ст.43 ТК РФ).

**1.10.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости (ст. 44 ТК РФ).

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

**1.13.** Заключение 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.** Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

**1.16.** Стороны договорились в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, применять порядок «согласование» вместо «учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- график предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 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);
- соглашение по охране труда;
- план работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда работников, занятых в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы (ст. 117 ТК РФ);

- порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- приказ о введении или отмене режима неполного рабочего времени в учреждении (ст.74 ТК РФ);

- план оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год;

- перечень оснований предоставления работникам материальной помощи из 30% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичной профсоюзной организации;

- список педагогических работников, аттестуемых в текущем учебном году;

- список очередников (детей сотрудников) в возрасте до 14 лет на получение санаторно-курортных и летне-оздоровительных путевок;

- учебное расписание.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.59 ТК РФ).

**2.4.** Содержание трудового договора определено статьей 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**2.5.** В соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

**2.6.** Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогических работников других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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 другим учителям.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.7.** Изменение существенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора, предусмотренных ст.74 ТК РФ, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

**2.8.** Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

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

**2.10.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий (ст.370 ТК РФ);
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации (ст.384 ТК РФ);
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (ст. 391 ТК РФ).

- совместно с администрацией учреждения контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.
- осуществлять совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

### **3. 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 (ст.196 ТК РФ).

**3.2.** Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст. 196 ТК РФ).

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Создавать условия работникам для получения дополнительного образования, прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации в соответствии с требованиями федерального законодательства.

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работников.

**3.3.3.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

**3.3.4.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), 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, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования

работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

**3.3.6.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

**4.** Работодатель обязуется:

**4.1.** 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**4.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**4.3.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

**4.4.** Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**4.5.** Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения обязательно уведомлять об этом территориальный центр занятости населения не менее чем за 2 месяца.

**4.6.** Стороны договорились, что:

**4.6.1.** Преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;



- лица (опекуны, попечители), воспитывающие детей в возрасте до 18 лет без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года;
  - председатель первичной профсоюзной организации.

**4.6.2.** 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.

**4.6.3.** 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.

**4.7.** Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя.

**4.8.** Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать наём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца ;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

**4.9.** Работодатель обязуется создавать условия и способствовать трудоустройству инвалидов, а также выполнять требования, предусмотренные законом Белгородской области от 25 ноября 2008 года № 244 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области».

**4.10.** Работодатель обязуется содействовать в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования в организациях Ровеньского района,

**4.11.** Работодатель обязуется участвовать в проведении добровольной независимой оценки и сертификации квалификации выпускников образовательных организаций и иных категорий граждан, общественной

аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

**4.12.** Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст.100 ТК РФ).

**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 *(за исключением женщин, работающих в сельской местности – 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (п.1.3. постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1, п.3 постановления Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991г. № 522/1).*

**5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.4.** Работодатель обязуется составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.

**5.5.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работниками и работодателем;

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

(ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.6.** Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Гарантии, указанные в части 2 пункта 5.6 настоящего договора, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

**5.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в соответствии со ст.113 ТК РФ и с учётом гарантий, предусмотренных ст.259 ТК РФ.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

**5.8.** Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в соответствии со ст. 99 ТК РФ и с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет (ст. 259 ТК РФ).

**5.9.** Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических 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.

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

**5.10.** Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ) - 56 календарных дней.

Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования - 42 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника 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. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

**5.11.** Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования продолжительность отпуска, которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**5.12.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (ст.125 ТК РФ).

**5.13.** Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника (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).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).

При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работнику 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).

**5.14.** При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения работодатель предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

**5.15.** Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 ТК РФ (часть 2 статьи 219 ТК РФ):

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

**5.16.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

**5.17.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128ТКРФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

**5.18.** Работодатель обязуется:

**5.18.1.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до 18 лет) по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

**5.18.2.** Женщинам, работающим в сельской местности, по её письменному заявлению предоставлять дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ).

**5.18.3.** На основании письменного заявления работника предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (согл.ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет- до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет- до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет- до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери- до 14 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.

*(Следует учитывать, что согласно ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.*

*Не имеет значения и правовая природа отпуска без сохранения заработной платы: является ли предоставление такого отпуска правом работодателя или его обязанностью.)*

**5.18.4.** На основании письменного заявления работника предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сверх установленных законодательством РФ:

- для проводов детей в армию- до 3 календарных дней;
- родителям для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности, - до 5 календарных дней.

**5.19.** 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 (ст.128 ТК РФ).

**5.20.** Для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учёбы освобождать от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюзных молодёжных комиссий, лиц профсоюза, ответственных за работу с молодёжью.

**5.21.** Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

**5.22.** 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 (ст.111 ТК РФ).

**5.23.** 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).

**5.24.** 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.

**5.25.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113, 259 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.** Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Заработная плата включает в себя:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- стимулирующие выплаты – выплаты, целью которых является повышение мотивации качественного труда и поощрение за результаты труда.

**6.2.** Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**6.3.** Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а



работников из числа работающих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются **25** число текущего месяца и **10** число следующего месяца.

**6.5.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.6.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

**6.7.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

**6.8.** Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147

ТК РФ (часть 2 статьи 219 ТК РФ):

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ);

-повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

**6.9.** В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

**6.10.** В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

**6.11.** Работодатель обязуется:

**6.11.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

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

**6.12.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

**6.13.** Профсоюзный комитет обязуется:

- направлять усилия профсоюзной организации и трудового коллектива на дальнейшее укрепление профсоюзного единства и социально-экономическое положение работников;

- контролировать исполнение трудового законодательства, а также использование средств на оплату труда работникам;

- содействовать в реализации мер по выявлению, ликвидации и недопущению задолженностей по заработной плате и уплате социальных страховых взносов;

- осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников.

**7.1.2.** Своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определяемых законодательством.

**7.1.3.** Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

**7.1.4.** В рамках действующих соглашений с Пенсионным фондом РФ обеспечивать своевременное представление всех необходимых документов на застрахованных лиц, выходящих на пенсию;

**7.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

**7.2.1.** Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**7.2.2.** Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

**7.2.3.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

**7.2.4.** Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

**7.2.5.** Предоставлять членам профсоюза путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости за счет средств профкома.

**7.2.6.** Организовывать для детей членов профсоюза новогодние подарки за счет средств профкома.

**7.2.7.** Усиливать внимание профсоюзной организации к социально-экономическим проблемам молодёжи и добиваться их решения;

**7.2.8.** Способствовать организации трудового соперничества среди молодёжи посредством проведения конкурсов профессионального мастерства;

**7.2.9.** Вовлекать молодёжь в члены профсоюза, содействовать созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи.

**7.10.** Стороны обязуются:

**7.10.1.** Осуществлять совместный общественно-экономический контроль за соблюдением социально-правовых норм и гарантий работников.

**7.10.2.** Оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий, в организации досуга и отдыха молодёжи.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст.212 ТК РФ).

**8.** Работодатель обязуется в соответствии с требованиями законодательства:

**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).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

**8.2.** Создать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (п.4 ч.2 ст.212 ТК РФ). Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (*специальной оценки условий труда*).

**8.3.** Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. N 300-ФЗ "О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

**8.4.** Проводить 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 (п.7 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

**8.5.** Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (п.20 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**8.6.** Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. N 302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011г., регистрационный N 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (п.11 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**8.7.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (п.6 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**8.8.** В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (п.16 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

Осуществлять анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**8.9.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения совета трудового коллектива (п.22 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

**8.10.** Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (п.23 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**8.11.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**8.12.** В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ).

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.157, 220 ТК РФ).

**8.13.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, устранять выявленные в ходе проверок нарушения требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**8.14.** Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

- 8.15.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.16.** Создавать необходимые условия для занятий физической культурой и спортом.
- 8.17.** Проводить мероприятия, направленные на проведение профилактических медицинских осмотров, профилактику сердечно - сосудистых заболеваний, оздоровление работников;
- 8.18.** Организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников на базе медицинских организаций района, имеющих соответствующую лицензию;
- 8.19.** Информировать работников о необходимости прохождения диспансеризации;
- 8.20.** Реализовывать мероприятия, направленные на охрану здоровья работников от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.
- 8.21.** Обеспечивать включение в коллективный договор мероприятий по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятий по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний Комплекса ГТО.
- 8.22.** Работники обязаны:
- 8.22.1.** Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.22.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.23.** Профсоюзный комитет обязуется:
- 8.23.1.** Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.
- 8.23.2.** Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 8.23.3.** Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения, обучающихся и воспитанников.
- 8.23.4.** Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.
- 8.23.5.** Взаимодействовать с отделом по труду администрации Ровеньского района по контролю за соблюдением норм и правил охраны труда, предоставлением компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях.
- 8.23.6.** Осуществлять контроль за включением в коллективный договор, соглашения обязательств по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, проведению

специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**8.23.7.** Инициировать включение в коллективный договор и соглашения мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах.

**8.23.8.** Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

**8.23.9.** Инициировать включение в коллективный договор дополнительных обязательств работодателя, направленных на организацию подготовки и выполнения работниками нормативов Комплекса ГТО.

**8.23.10.** Совместно с работодателем организовывать работу по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний и санаторно-курортному лечению работников.

**8.23.11.** Разрабатывать рекомендации, направленные на защиту прав и интересов членов профсоюза и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий, для включения в коллективный договор и (или) дополнительные соглашения.

**8.24.** Стороны обязуются:

**8.24.1.** Обеспечивать меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодёжи, по пропаганде здорового образа жизни;

**8.24.2.** Осуществлять проведение совместных мероприятий, направленных на улучшение ситуации в сфере охраны труда, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

**8.24.3.** Проводить семинары, совещания, круглые столы по вопросам условий и охраны труда.

**8.24.4.** Содействовать организации профилактических мероприятий, в том числе иммунизации (вакцинации) работников.

**8.24.5.** Обеспечивать меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодёжи, по пропаганде здорового образа жизни.

**8.24.6.** Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

**8.24.7.** Обеспечивать участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов.

**8.24.8.** Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – Комплекс ГТО).

**8.24.9.** Содействовать в реализации регионального плана снижения смертности от сердечно-сосудистых заболеваний.

**8.24.10.** Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

**9.** Стороны договорились, что:

**9.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**9.2.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Профсоюзный комитет при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

**9.3.** Обе стороны отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в декабре текущего года.

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

**9.5.** 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 крайней меры их разрешения – забастовки.

**9.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54 ТК РФ).

**9.7.** Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

**9.8.** Представлять в органы местного самоуправления предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы;

**9.9.** Проводить работу по увеличению профсоюзного членства;

**9.10.** Вносить предложения в органы местного самоуправления по улучшению качества оказываемых услуг населению, осуществлять профсоюзный контроль качества предоставляемых услуг населению;



**9.11.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

**9.13.** Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»  
Протокол № 3 от 28 августа 2017 года.

Директор

МБОУ «Лозовская основная  
образовательная школа»

\_\_\_\_\_ И.Е.Цемина

Председатель первичной профсоюзной  
организации

МБОУ «Лозовская основная  
общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_ Г.Г.Захаренко

## Перечень приложений к коллективному договору:

1. Протокол общего собрания о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора и об избрании представителя трудового коллектива для ведения переговоров по формированию коллективного договора.
2. Протокол общего собрания трудового коллектива о принятии коллективного договора.
3. Правила внутреннего трудового распорядка *(должны включать: режим работы, графики сменности работ, перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119,189,190 ТК РФ))*.
4. Положение об оплате труда.
5. Штатное расписание.
6. Перечни (работ) производств с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда. (ст.147 ТК РФ). Список работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. (ч.1 п.4, ч.3 ст.92 ; ч.2 ст.94; ст.116, 117, 118 ТК РФ)
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Нормы выдачи СИЗ. (ст.221 ТК РФ)
8. Соглашение по охране труда. *(Смета расходования средств на охрану труда. План мероприятий по охране труда.)* (ст.226, 218 ТК РФ)
9. График прохождения медицинских осмотров работниками школы.