

Протокол № 3
Принят на общем собрании
работников коллектива
МБОУ «Билотайская ООШ»
«03» июля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Билотайская основная
общеобразовательная школа»

Срок действия коллективного договора 3 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный номер № 37 от 10.06.2021 г.

Ведущий специалист И.К.У
Администрации МО «Бигурский
с. Билотай район - Табова О.И.
2021

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the specialist mentioned in the text above.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Билютайская основная общеобразовательная школа».
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.
- 1.3. Настоящий коллективный договор устанавливает для работников Учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.4. Коллективный договор основывается на действующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных актах.
- 1.5. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту – договор) являются: Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Мочалкина Вячеслава Валерьевича (далее по тексту – ППО); МБОУ «Билютайская ООШ» в лице его представителя – директора Учреждения Болоневой Ольги Григорьевны (далее по тексту – работодатель).
- 1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статьи 30, 31 ТК РФ).
- 1.8. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Председатель ППО обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.
- 1.9. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания.
- 1.14. Настоящий договор заключается сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.
- 1.15. При принятии локальных нормативных актов Учреждения социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, работодатель учитывает мнение ППО, согласно требованиям ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, устанавливаются на основе трудового договора.
- 2.2. 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

соглашением, настоящим договором.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома.

2.6.1. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6.2. При установлении педагогическим работникам, для которых 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп продленного дня.

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

2.6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. По инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74 ТК РФ).

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

2.7.2. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

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

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом муниципального образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать повышение квалификации работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.2. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации работников в установленном порядке.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на рабочем месте при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; работники, награжденные государственными наградами в

связи с педагогической деятельностью; семейные, если оба супруга работают в образовательном учреждении.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестноработавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидату с приглашением на своё заседание.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми в установленном порядке.

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 (статья 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников Учреждения (статья 333 ТК РФ), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.3.2. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но с приоритетом относительно требований санитарных правил и норм. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при недельной нагрузке 18 часов.

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

5.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

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

- 5.8. В случаях, предусмотренных статьей 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 трудовым договором, допускается с письменного согласия работника за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ).
- 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, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.
- 5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).
- 5.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней плюс 8 календарных дней с учетом районного коэффициента. (статья 115 ТК РФ).
- 5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (64 календарных дня) (статья 334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.
- 5.14. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ), а также по письменному заявлению работника в случае
- рождения ребенка (отцу) -2 дня,
 - свадьбы детей- 3дня,
 - проводы в армию – 2 дня,
 - смерти близких родственников – 3 дня с сохранением среднего заработка.
- 5.15. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв работника из отпуска допускается с согласия работника в соответствии со статьями 124 и 125 ТК РФ.
- 5.16. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в порядке и размере для работников, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.
- 5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).
- 5.18. Время перерыва для отдыха и питания работников в Учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми в установленном порядке.
- 5.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.20. 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.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

- 6.1. Оплата труда не педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов.
- 6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации. На основании п.8.17.1 «Отраслевого Соглашения по организации сферы образования Республики Бурятия на 2019 – 2021 гг.», учитывается установленная квалификационная категория по итогам аттестации на все преподаваемые предметы в соответствии со сроком действия данной аттестации.
- 6.3. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам.
- 6.4. Оплата труда педагогическим работникам, осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 6.5. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профкомом
- 6.6. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 6.7. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином или по климатическим условиям, педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада) как за простой не по вине работодателя и работника (статья 157 ТК РФ).
- 6.8. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца – авансирование и 10 число следующего месяца – остаток. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 6.10. При изменении условий оплаты труда работодатель извещает работников не позднее, чем за 2 месяца.
- 6.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и (или) выделении ссуд на его приобретение.
- 7.2. Ведет учет работников, имеющих детей дошкольного возраста, и ходатайствует перед органом управления в сфере образования о предоставлении мест в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях.
- 7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.
- 7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством.

- 7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).
- 7.6. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательной организации, в период:
- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям по заявлению работника на срок не более одного года, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.
- 7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения, которым до назначения пенсии осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.
- 7.9. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).
- 7.10. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория по которой не установлена при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Обеспечивать за счёт средств Учреждения прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.

- 8.5. Обеспечивать 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.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома(статья 218 ТК РФ).
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
- 8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на отдых и лечение для детей работников Учреждения.
- Профком обязуется:
- организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного Учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью
- 9.2. ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права(статья 370 ТК РФ).
- 9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.
- 9.4. Работодатель обязуется предоставлять ППО безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет ППО членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменного заявления.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель предоставляет председателю ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.8. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию, управляющий совет и другие.

9.9. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

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

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ППО обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

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

- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения.
- 11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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 работниками Учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй – у председателя профкома.
- 12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.
- 12.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

От работодателя

От работников

О.Г. Болонева
Директор школы

В. В. Мочалкин
Председатель профкома

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575800

Владелец Болонева О. Г.

Действителен с 05.05.2021 по 05.05.2022