

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального образовательного бюджетного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 5 п. Новочунка Чунского района Иркутской области  
на 2021 – 2024 годы

Рассмотрен и утвержден на общем собрании  
трудового коллектива МОБУ СОШ № 5 п.Новочунка  
Протокол № 2 от «01» декабря 2021 г.  
Численность работающих – 54 чел.  
Присутствовало – 54 чел.

От работодателя:  
Директор МОБУ СОШ № 5  
п.Новочунка  
\_\_\_\_\_ Попова.Т.В  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

От работников:  
Председатель Совета трудового коллектива  
МОБУ СОШ №5 п.Новочунка  
\_\_\_\_\_ Пельменёва.Э.В  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от «30» августа 2021г

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
В отделе по труду аппарата администрации Чунского района

Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021года

Руководитель отдела по труду \_\_\_\_\_  
( подпись) (расшифровка подписи)

## Содержание:

1. Общие положения;
2. Трудовой договор и гарантии занятости работников;
3. Рабочее время и время отдыха;
4. Оплата и нормирование труда;
5. Охрана труда и здоровья;
6. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера;
7. Основные принципы взаимоотношений администрации и профкома;
8. Организация и контроль за выполнением коллективного договора (ответственность сторон);
9. Заключительные положения:

## РАЗДЕЛ 1.

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ средней общеобразовательной школе № 5.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ),  
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники Учреждения, в лице их председателя Совета трудового коллектива Пельменёвой Эмилии Валерьевной (далее «Работники»), действующего на основании решения собрания трудового коллектива;

работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию «Работников»:  
Правила внутреннего распорядка; (приложение № 1);  
Соглашение по охране труда; (приложение № 2);  
Положение об оплате труда (приложение № 3).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно с работниками:

- согласование с «Работниками»;
- учет мнения «Работников»;
- консультации с директором Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от директора Учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с директором вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## РАЗДЕЛ 2.

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу путем заключения трудового договора (Приложение № 5) по согласованию с работниками;
- оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и администрацией, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора;
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе администрации по п. 2, п. 3 и п. 5 ст.81 ТК РФ только по согласованию с «Работниками»;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием «Работников». При необходимости и по инициативе «Работников» эти вопросы рассматриваются на собрании трудового коллектива;

- не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников;

- сообщать в письменной форме работнику за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях соответственно за три месяца. Стороны договорились, что считать массовым высвобождением увольнение 10 и более % работников образовательной организации в течении 30 календарных дней, но:

- не менее 10 человек в образовательных организациях, расположенных в городских населённых пунктах;
- не менее 5 человек в образовательных организациях, расположенных в сельских населённых пунктах;
- предоставлять «Работникам» не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При экономической необходимости сокращения численности (штатов) директор вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутришкольных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

если таких вакансий нет, то работника следует ознакомить со всем перечнем вакансий Учреждения. Кандидатуру для сокращения обсуждать с участием «Работников» в соответствии с действующим трудовым законодательством.

- принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 ТК РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком и др.

Стороны договорились, что кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);

одиноким матерям или родителям в неполных семьях, воспитывающим детей до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 14-летнего возраста.

2.2. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы.

2.3. Администрация и «Работники» проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.4. Перед увольнением работников Учреждения по инициативе администрации по основаниям, при которых не требуется согласия «Работников», специалист по кадрам информирует об этом представителя от работников.

2.5. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством (по постановлению следователя или органов дознания и др.);

б) администрацией при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

в) администрацией в случаях не прохождения работником медицинского освидетельствования на профессиональную пригодность, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.6. Стороны договорились, что администрация создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами Учреждения. При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации с отрывом от производства, на стажировку за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

2.7. Работники, повысившие квалификацию в рамках своей специальности (получившие высшее образование, ученую степень, защитившие диссертации и др.), имеют право на обращение в аттестационную комиссию о присвоении уровня квалификации по должности согласно аттестационным требованиям.

2.8. Администрация совместно с профкомом, в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, за внесение существенного вклада в рост престижа Учреждения и его финансовой стабильности организует и проводит выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в Учреждении и за ее пределами в соответствии

с Положением об оплате труда, направленным на повышение эффективности труда работников Учреждения.

### РАЗДЕЛ 3.

#### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. 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.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерыв между занятиями Учителем, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Учреждения.

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

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.13. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) продолжительностью до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;

- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

3.14. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической и преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск (ст.335 ТК РФ) сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются работодателем или Уставом учреждения.

3.15. Общим выходным днем является воскресенье. При шестидневной рабочей недели – один выходной день (ст. 111 ТК РФ).

3.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также графика дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.17. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## РАЗДЕЛ 4.

### ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 число текущего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 4)

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/300 от ставки рефинансирования за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не

может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Приложением № 3 к коллективному договору.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## РАЗДЕЛ 5.

### ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по соглашению) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

5.5. 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).

5.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.7. В случае отказа работника 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 либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.9. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и представители работодателя.

5.10. Осуществлять совместно с «Работниками» контроль за состоянием условий охраны труда.

5.11 Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.15. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.16. На время прохождения диспансеризации за работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата (ст.185.1 ТК РФ), количество дней для прохождения диспансеризации зависит от возраста и составляет:

- 1 день раз в три года сотрудникам до 40 лет;
- 1 день в течении каждого года работникам старше 40 лет;

- 2 дня в год лицам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам.

## РАЗДЕЛ 6.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Для решения жилищных проблем работников Учреждения администрация и «Работники» договорились:

6.1.1. Администрация совместно с жилищно-бытовой комиссией «Работников» проводит учёт нуждающихся в жилье в соответствии с Жилищным законодательством.

6.2. Включать в план организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, физкультурно-оздоровительные мероприятия).

## РАЗДЕЛ 7.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Совет трудового коллектива учреждения представляет и защищает права и интересы работников учреждения по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников.

7.2. Работодатель:

- содействует деятельности совета трудового коллектива учреждения в реализации законных прав работников и их представителей;
- бесплатно предоставляет средства связи, транспорт, множительную технику для нужд совета трудового коллектива учреждения;
- предоставляет средства информации учреждения для информирования работников о деятельности совета трудового коллектива учреждения;
- согласовывает с председателем совета трудового коллектива учреждения все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;
- обязуется приостановить по требованию совета трудового коллектива учреждения исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

## РАЗДЕЛ 8.

### ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА (ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН)

8.1. Во исполнение настоящего договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. По результатам отчетного года составляется и принимается план и объем его финансирования на следующий год.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами

договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим коллективный договор.

8.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от администрации и профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора фиксируются и доводятся до сведения трудового коллектива на общем собрании.

8.4. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением администрации и профкома Учреждения.

8.5. Администрация и «Работники» отчитываются по итогам года о выполнении настоящего коллективного договора на собрании работников Учреждения. На этом же собрании стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

8.6. «Работники», подписавшие коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

8.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по коллективному договору профком обязуется делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

8.8. По требованию «Работников» администрация обязана применить меры взыскания к работнику, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

8.9. В течение периода действия коллективного договора «Работники», при условии выполнения настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а администрация - локауты.

8.10. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к администрации на собрании (конференции) какого-либо подразделения, «Работник» берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Администрация обязана принять к рассмотрению, направленные ей требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований (ст.408 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 9.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право неоднократно продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами 8. 9. настоящего коллективного договора.

9.4. Администрация Учреждения обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

Администрация и профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, а также администрация обязуется знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором согласно ст. 68 ТК РФ до подписания трудового договора до их приёма на работу.

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

**От работников:**

Председатель Совета  
трудоого коллектива

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.