

Коллективный договор

МБОУ Иловлинская средняя
общеобразовательная школа № 2
Иловлинского муниципального района
Волгоградской области
(2019-2022 гг.)



От работодателя:

Директор МБОУ Иловлинская
средняя общеобразовательная школа
№ 2 Иловлинского муниципального
района Волгоградской области

В.И. Канищева В.И. Канищева
08 04 2019 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ Иловлинская
средняя общеобразовательная
школа № 2 Иловлинского
муниципального района
Волгоградской области

Т.К. Зарубина Т.К. Зарубина
08 04 2019 г.



директор *Ольга С. В. Павлова*

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовой договор. Условия высвобождения работников.
3. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Отпуска.
6. Оплата труда.
7. Социально-бытовое обслуживание работников.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения коллегиального органа самоуправления-управляющего совета, администрации и работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Иловлинская средняя общеобразовательная школа № 2 Иловлинского муниципального района Волгоградской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное образовательное учреждение Иловлинская средняя общеобразовательная школа № 2 Иловлинского муниципального района Волгоградской области (далее - Школа), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом (далее - ПК).

1.3. Управляющий совет Школы (далее-управляющий совет) является коллегиальным органом управления Школой, реализующим принцип демократического и государственно-общественного характера управления образованием. Решения управляющего совета, принятые в соответствии с его компетенцией, являются обязательными для руководителя Школы, ее работников, обучающихся, их родителей (законных представителей). Управляющий совет осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением об управляющем совете Школы.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Школы, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор.

Условия высвобождения работников

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу в Школу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

2.4.В трудовом договоре предусматриваются существенные условия труда работника, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.5.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей (при наличии) директора Школы - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух

недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, ст. 336 ТК РФ (при прекращении трудового договора с педагогическим работником), а также по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.10. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Организационно-штатные мероприятия по сокращению численности или штата работников Школы проводятся в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

3. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

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

3.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным

планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в классах.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3.3 настоящего Порядка.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется в соответствии с разделом 2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601.

3.7. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Данное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

3.8. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации; с учетом перспектив развития Школы.

3.9. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

3.10. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, условиями трудового договора, а также учебным расписанием, годовым календарным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также должностными инструкциями и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

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

4.3. Для педагогических работников Школы 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.

4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях (заседания педагогического совета, родительские собрания), предусмотренных планом Школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Для учителей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.8. Начало работы - 8.00 часов. Перерывы между уроками (перемены) устанавливаются приказом директора Школы по 5-15 минут, две перемены по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя. 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 в течение рабочего дня для

других работников в соответствии со статьей 108 ТК РФ не должно быть более двух часов и менее 30 минут.

Правилами внутреннего трудового распорядка Школы или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя и фиксируется в журнале учета рабочих дней. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

4.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников Школы. 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 директора Школы.

4.12. Дежурство учителей по Школе регламентируется графиком дежурства, утверждаемого директором Школы. Время дежурства учителя составляет полный рабочий день в соответствии с режимом работы Школы. В каникулярное время режим работы Школы устанавливается дополнительным графиком.

5. Отпуска

5.1. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.2. Техническим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Остальным работникам оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев по соглашению сторон.

5.7. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.9. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

5.11. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок производится с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

5.12. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое

время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, возникшим у работника.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.14. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренном статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.15. Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Дополнительные отпуска указанным категориям работников устанавливаются в удобное для них время. По письменному заявлению работника указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. Оплата труда

6.1. Оплата работников Школы производится на основании Положения об оплате труда работников Школы, утвержденного директором Школы (далее – Положение об оплате труда работников Школы).

6.2. Заработная плата работников Школы включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным Положением об оплате труда работников Школы и действующим трудовым законодательством.

6.3. Решение о назначении выплат компенсационного и стимулирующего характера принимается Школой с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются в пределах средств фонда оплаты

труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

6.6. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета.

6.7. Индексация заработной платы работников Школы осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Иловлинского муниципального района Волгоградской области.

6.8. Условия оплаты труда работников Школы, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

6.9. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

6.11. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам до 10 и до 25 числа каждого месяца. Работодатель не несет ответственность за задержку заработной платы, произошедшей не по его вине.

7. Социально-бытовое обслуживание работников

7.1. Стороны договорились, что работодатель:
обязуется своевременно перечислять все необходимые страховые взносы;
организует в Школе питание (столовую, буфет).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется выполнять обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренные статьей 212 Трудового кодекса РФ, в том числе:

обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

обеспечить технических работников, работников столовой специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами;

проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы;

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ);

обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета;

осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;

обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.Работники обязаны исполнять обязанности в области охраны труда, предусмотренные статьей 214 Трудового кодекса РФ.

8.3.Функциональные обязанности по охране труда возлагаются на инженера по охране труда. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда является председатель профсоюзного комитета.

8.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Перечень конкретных видов работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом директора Школы.

9.Гарантии профсоюзной деятельности

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 с его членством в профсоюзном комитете или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий настоящего коллективного договора.

9.3.Работодатель обеспечивает работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, а также профсоюзным работникам, гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

9.4.Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзного комитета, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы.

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

9.7. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета

9.8.Стороны определяют следующие основные формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение представлений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы участия работников в управлении учреждением, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

10.Заключительные положения

10.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в

течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор.

10.2.Стороны имеют право продлить срок действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3.Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

10.4.Действие коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

10.5.Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, изменения типа учреждения, реорганизации Школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

10.6.При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

10.8.При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9.При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

10.10.Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный трудовой договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.11.Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении ли изменении индивидуальных условий труда), а также коллективные трудовые споры между работниками (их представителями) и работодателем(его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения настоящего коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, разрешаются в соответствии с главами 60 и 61 ТК РФ соответственно.

10.12.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

10.13.Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.14.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.15.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.16.В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.17.При приеме на работу работодатель или его уполномоченный на это представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575795

Владелец Канищева Валентина Ивановна

Действителен с 20.06.2022 по 20.06.2023