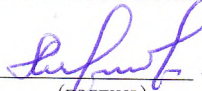



**От работодателя:**  
Директор МБОУ  
Песчанокопская СОШ №2

  
А.А. Марков  
(подпись)



**От работников:**  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МБОУ Песчанокопская СОШ №2

  
Н.М. Чижик  
(подпись)



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
Песчанокопская средняя общеобразовательная школа №2  
на 2017-2019 гг.**

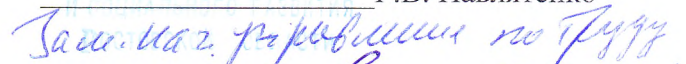

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 6699/17-987 от 19.05.2017

Заместитель министра –  
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Г.В. Павлятенко

Песчанокопский район

2017 год

## I. Общая часть

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Песчанокопская средняя общеобразовательная школа №2.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателем по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установление дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, а также отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации - председателя профкома **Чижик Н.М.**  
работодатель в лице его представителя - директора **Маркова А.А.**
- 1.4 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжением трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6 При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7 При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8 В течение срока действие коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9 В течение срока действие коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.10 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
- ◆ правила внутреннего трудового распорядка;
  - ◆ соглашения по охране труда;
  - ◆ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
  - ◆ положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
  - ◆ положение о моральном и материальном стимулировании работников школы;
- 1.14 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
- ◆ учет и мнение профкомом;
  - ◆ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- ◆ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ◆ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ◆ участие в разработке и принятии коллективного договора.

## II. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение 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 коллективным договором.

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

2.3 Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных на ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренным ст. 5 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплаты и компенсации.

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

2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения общеобразовательного учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программа, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, к ведущим исследовательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителям учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавание предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрацией в текущем учебном году, а также при восстановлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6 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 её другими учителями.

2.7 Учебная нагрузка на выходные и праздничные не рабочие дни не планируется.

2.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- ◆ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- ◆ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- ◆ простоя, когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- ◆ восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- ◆ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.9 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных и технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.10 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только предусмотренными основаниям ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки 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 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, получающим как первое, так и второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второго высшего образования при наличии трудового договора с ОУ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

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

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

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращении численности или штата (п.2 ст.41 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома ст.82 ТК РФ.

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

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в (ст. 179 ТК РФ), имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным, из учреждения в связи с сокращением численности или штата предоставляется возможность пользоваться на правах работников в учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

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

Составление расписание уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 5.5 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во Внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), они в праве использовать по своему усмотрению.
- 5.6 Работа в выходные праздничные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно (ст.99 ТК РФ). В выходной праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ) по желанию работника ему может быть предоставлен другой вид отдыха.
- 5.7 В случаях предусмотренных, (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к внеурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, достигших детей в возрасте до трех лет.
- 5.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.
- 5.9 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.10. В эти периоды педагогические работники привлекается работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающие их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающие с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и д. р.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом и мнения профкома не позднее чем через 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).
- 5.13 Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- ◆ при рождении ребенка в семье - 3 дня;
  - ◆ в связи с переездом на новое место жительства- 3 дня;
  - ◆ для проводов детей в армию – 3 дня;
  - ◆ в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
  - ◆ на похороны близких родственников - 3 дня;
  - ◆ работающим инвалидам - 3 дня;
  - ◆ работникам, не имеющим в течение учебного года больничных листов и нарушений трудовой дисциплины-3 дня;
  - ◆ руководителям МО - 3 дня;
  - ◆ председателю профкома школы -3 дня;
  - ◆ работникам может предоставляться: отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам по согласованию с работодателем.

5.14 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

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

5.16 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.17 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.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в полной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца. Заработная плата за декабрь и квартальная премия по итогам года выплачивается до 31 декабря текущего года. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.2 При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается локальным актом (ст.372 ТК РФ).

6.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4 При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6.5 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6 Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя в случае простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно- юридическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.7 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Песчанокопская средняя общеобразовательная школа № 2.



Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Песчанокопского района Ростовской области от 08. 12. 2016 г. №702 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений системы образования Песчанокопского района». Настоящее положение является приложением.

6.8 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9 Работодатель обязуется:

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

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

6.9.3 Ответственность за своевременность и правильность определения и размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств за счет учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Работодатель:

7.1. Ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретения (строительства).

7.3. Организует в учреждении общественное питание буфет, столовую.

7.4. Оказывает из вне бюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утверждённому с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 ФЗ № 426 от 28.12.2013 г « О специальной оценке условий труда»

8.3 Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет специализированными организациями, внесёнными в реестр Минтруда РФ.

8.4 Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

8.5 Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.

8.6 Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

- 8.7 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенному на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровью детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.8 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.9 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 8.10 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время установления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.11 Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12 Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.13 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.14 Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15 Создать в учреждении комиссий по охране труда в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.16 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещения вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.
- 8.17 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических осмотров (обследований) работника, 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.
- 8.15 Профком обязуется:
- ◆ Организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
  - ◆ Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

- 9.1 Не допускается ограничения 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения ( по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- 9.4 Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п.5 ст. части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации проведения оздоровительной культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).
- 9.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателей и членов профкома 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 обеспечивает предоставления гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения , и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).
- 9.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения,
- 9.9.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест , охране труда , социальному страхованию и других.

## **Х. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

- 10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения 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 первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записи, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работы,  
Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора или соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.
- 10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного страхования.
- 10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.13. Осуществлять контроль за делопроизводством по учёту нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очерёдность его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

#### **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

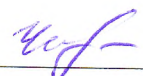
Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению этого договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор МБОУ ПСОШ №2

 А.А. Марков

Председатель профорганизации

 Н.М. Чижик

Коллективный договор утвержден  
На собрании работников школы

12.01. 2017 года.

В данной пачке прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 12 листов

В том числе опись прилага  
Директор А.А.Марков

