

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №44  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
на 2016 – 2018 годы

Утверждён на общем собрании трудового коллектива МБОУ «СОШ №44»  
Протокол № 1 от 11.01.2016г.

От работодателя:  
Директор



Губина Мария Андреевна

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

Харлашина Светлана Леонидовна

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line.

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №44 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора; работники Школы, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, профкома и председателя первичной профсоюзной организации.
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы 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 соглашением между управлением образования Полысаевского городского округа и Полысаевской городской организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования вида организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также при смене руководителя.

- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.15. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в Школе регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.  
Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией:
  - положение об оплате труда;
  - положение о стимулировании работников Школы;
  - тарификационные списки;
  - правила и инструкции по охране труда для работников Школы;
  - правила внутреннего трудового распорядка Школы;
  - штатное расписание;
  - должностные инструкции;
  - расписание учебных занятий;
  - режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Школы;
  - приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.16. Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в Школе, являются также соглашения между работниками Школы в лице председателя первичной профсоюзной организации и работодателем в лице директора.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.17. Проект коллективного договора рассмотрен и принят на общем собрании работников Школы.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником. В соответствии с трудовым договором работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. А работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для преподавателей – учебная нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат. При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ). Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор

является основанием для издания приказа о приёме на работу(ст.67 ТК РФ). Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Школе. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности (ст.22 ТК РФ).

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Школой;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Школы имеют право на участие в управлении непосредственно и через первичную профсоюзную организацию. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Школой являются: общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов. На собраниях, конференциях с участием директора обсуждаются вопросы о работе Школы и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе первичной профсоюзной организации и

групповом обращении работников о созыве собрания. Первичная профсоюзная организация, реализуя права работников на участие в управлении Школой через профсоюзный комитет:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией Школы консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития Школы;
- вносит администрации Школы предложения, направленные на улучшение работы, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении Школой.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу,
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок – не более 5-и лет (срочный трудовой договор, ст.59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.7. Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников

уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

2.12. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии 2-х или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.14. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

При появлении рабочих мест, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников,

добросовестно работающих в нём, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Школы, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

- 3.1. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
  - повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
  - в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.
  - предоставить гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173-176 ТК РФ).
  - организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
- 4.2. В Школе устанавливается пятидневная для начальной школы и шестидневная для основной школы рабочая неделя.
- 4.3. С учетом режима деятельности Школы устанавливается режим рабочего времени:
  - режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования и других работников в период учебного года;
  - режим рабочего времени работников Школы в каникулярный период;
  - режим рабочего времени работников Школы в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса по санитарно-



эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям);

- режим рабочего времени работников Школы, организующих летний отдых в той или иной местности, а так же при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий.

- 4.4. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.
- 4.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.
- 4.6. Для педагогических работников установлено сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени и норма часов преподавательской и педагогической работы за ставку заработной платы:
- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов общеобразовательных учреждений и педагогам дополнительного образования;
  - 36 часов в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-библиотекарям, старшим вожатым.
- 4.7. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением). При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.
- 4.8. Работа в вечернее время считается работа с 18 до 22 часов, работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцать лет,

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

- 4.9. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна», которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, устанавливаемым для обучающихся, рабочим временем для педагогических работников не являются). Расписание занятий утверждается по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

- 4.11. Работа в выходной и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом мнения профкома, с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. В случае привлечения работника к сверхсрочным работам оплата такой работы производится в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца, учебного полугодия, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д. дополнительное время для отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

- 4.13. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных

дней продолжительность работы при шестидневной рабочей недели не может превышать 5 часов.

- 4.14. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является 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.  
Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
- 4.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного заявления привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).  
О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.  
График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).  
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.  
По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.
- 4.18. В соответствии с ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Школе полностью. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

4.19. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличия санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (по письменному заявлению работника).

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней (ст.128 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам к отпуску – 3 дня;
- родителям, женам мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней временной нетрудоспособности – 3 дня.

4.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Уставом Школы (ФЗ «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012г №273-ФЗ).

4.22. Предоставлять активным членам формирований добровольной пожарной дружины и дружинникам до 3-х дополнительных оплачиваемых дней к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

- 4.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 4.24. Дежурство педагогических работников должно начинаться не менее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 4.25. Администрация может предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет ст.263 ТК РФ.
- 4.26. Согласно ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

## **5. Оплата труда**

- 5.1. Стороны исходят из того, что:
- 5.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Школы и Положением о распределении стимулирующей части фонда Школы по согласованию с профкомом.
- 5.1.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 5.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, наличия почётного звания (нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ», нагрудный знак «За отличные успехи в среднем специальном образовании», значок «Отличник народного просвещения», звание «Заслуженный учителя Российской Федерации»).
- 5.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ) с согласия работников путем перечисления на банковские карты. Днями выплаты зарплаты являются 30-е число текущего месяца и 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Минимальный размер аванса не должен быть ниже тарифной ставки

работника за отработанное время (Постановление Совета Министров СССР «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца» от 23 мая 1957 г №566 (не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной на фактически отработанное время).

5.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Школы и включает в себя:

- Минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;
  - Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;
  - Должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
  - Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику учреждения;
  - Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;
  - Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты;
- Компенсационные выплаты к окладам, должностным окладам (ставкам) работников:

Педагогическим работникам за:

- классное руководство;
  - проверку тетрадей;
  - заведование учебным кабинетом;
  - руководство школьным МО;
  - руководство городским МО;
  - проведение дополнительной внеаудиторной работы по физической культуре;
- Обслуживающему персоналу:
- доплата до минимального размера оплаты труда;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за работу в ночное время.

Стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы за полугодие;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда,
- единовременные поощрительные и разовые выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Школы.

5.1.6. 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 (МРОТ), установленного Правительством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере  $2/3$  средней заработной платы работника. Время простоя по вине работников не оплачивается.

Однако если учителя на этот период не были освобождены от другой педагогической работы, которая обусловлена их должностной инструкцией, то в случае отмены учебных занятий (образовательного процесса) в связи с неблагоприятными погодными условиями или карантином применение ст. 157 ТК РФ, предусматривающей порядок оплаты времени простоя считается необоснованным.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды для учителей и других педагогических работников являются рабочим временем, в течение которого выполняются другие обязанности. При приостановлении образовательной деятельности Школы в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и учащихся, работникам сохранять выплату средней заработной платы.

5.2.2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

5.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.2.4. 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 за исключением случаев предусмотренных ст.42 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.2.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор.

5.2.6. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся

работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче. Расчетные листки выдаются уполномоченным, назначенным приказом директора под роспись работников в журнале выдачи расчетных листов.

5.2.7. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.8. Выплата компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3-х лет выплачивается за счет экономии тарифной части фонда оплаты труда.

5.3. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

5.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Доплаты работникам, чья деятельность сопряжена с вредными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета, по результатам специальной оценки условий труда, сопряженных с вредными условиями труда.

5.6. К дополнительной работе, не входящей в круг основных должностных обязанностей относится: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другая внеаудиторная занятость педагогических работников.

Размер установления компенсационных выплат работникам школы за дополнительную работу представлен в Приложении к Положению об оплате труда работников Школы.

5.7. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда Школы.

5.8. Решение о снижении размера выплат, а так же их отмене принимается директором, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и оформляется приказом по основной деятельности.



Установленные работникам доплаты могут быть отменены или уменьшены в случаях:

- окончания срока действий доплаты;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда все доплаты, производимые за счет данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора, по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 5.9. Выплаты по результатам труда распределяются директором по согласованию с Управляющим советом, профсоюзным комитетом и комиссией по премированию в соответствии с качественными показателями деятельности Школы и работника.

Выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, распределяются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 5.10. Школа самостоятельно распределяет до 75% стимулирующей части фонда заработной платы на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, до 25% - на выплаты прочему персоналу, на причитающие стимулирующие выплаты по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (до 67%);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 30%);
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников Школы. Документ разрабатывается и реализуется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

- 5.11. Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст.135 ТК РФ он подлежит согласованию с профкомом Школы, в порядке установленным ст.372 ТК РФ. В силу ст.22 ТК РФ с оценочными листами работники должны быть ознакомлены под роспись. Изменения в оценочном листе вносятся письменным уведомлением работников за 2 месяца и по согласованию с профкомом.

- 5.12. Основным условием премирования является достижение работником более значительных результатов в труде по сравнению с другими членами коллектива. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах, являются основанием для лишения премии. В случае привлечения работника к

дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

- 5.13. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в школе и не зависит от стажа работы.
- 5.14. Работники могут поощряться разовой премией, не входящей в совокупный доход работника при расчете его средней заработной платы к юбилейным датам работника в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы. При этом оценивается совокупный вклад работника в развитие и совершенствование деятельности Школы.
- 5.15. Условия и размеры выплачиваемой материальной помощи работникам утверждаются общим собранием работников школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.16. Иные поощрительные и разовые выплаты в виде премий к знаменательным датам работникам школы устанавливаются:
- к знаменательным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) до 5000 рублей;
  - к праздникам (День учителя, 8 Марта, Новый год) до 1000 рублей.
- 5.17. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников Школы за счёт неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя, а также экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:
- лечение, протезирование зубов, приобретение лекарственных средств до 5000 рублей;
  - похороны близких родственников до 5000 рублей;
  - оплату обучения работников и их детей до 5000 рублей;
  - приобретение сезонной одежды и обуви до 5000 рублей;
  - частичную оплату съемного жилья учителям до 5000 рублей;
  - в связи с регистрацией брака до 5000 рублей;
  - в связи с рождением ребенка до 5000 рублей;
- 5.18. Выплачивает педагогическим работникам Школы – молодым специалистам ежемесячное социальное пособие в размере:
- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
  - 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
  - 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
  - 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием. Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

## **6. Условия и охрана труда**

- 6.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности Школы.
- 6.2. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Школе, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных факторов. Условия трудового договора, заключаемого с работником должны соответствовать требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условия труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3. Обязательства работодателя:
- 6.3.1. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:
- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях.
- 6.3.2. Уполномоченный работодателем работник, в лице заместителя директора по БЖ, выполняет функции специалиста по охране труда. Планирует и выполняет работу по сохранению жизни и здоровья работников, созданию здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством разрабатывает и реализует план мероприятий по улучшению условий по охране труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда организации, являются:
- законодательные и иные нормативные правовые аспекты по охране труда российской Федерации и Кемеровской области (законы, постановления, распоряжения, приказы Федеральных органов исполнительной власти, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);
  - акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 – травматизм, №1-Т (условия труда);
  - данные специальной оценки условий труда;
  - паспорт безопасности Школы;
  - результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;
  - данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил;
  - материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;

- материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;
- материалы работы комиссии по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

6.3.3. При оформлении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется директором после обсуждения на совместном заседании администрации и комитета профсоюза организации.

6.3.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

6.3.5. Проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. *(ст.ст.212, 225 ТК РФ); «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29, ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения.)*

6.3.6. Обеспечивает за счёт средств Школы прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а так же внеочередных медицинских осмотров по просьбе работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н.

6.3.7. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст. 228 - 231 Трудового кодекса, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.3.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

6.3.9. Организует проведение специальной оценки условий труда, оценку уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ Порядком проведения специальной оценки условий труда согласно ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» приказом

Минздравсоцразвития России от 26.04. 2011 г. №342н, и знакомит работников с результатами.

6.3.10. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда.

6.3.11. Информировует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.3.12. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Плана мероприятий по охране труда:

- обеспечивает совместно с профсоюзным комитетом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, комиссиях вопросы выполнения соглашения по охране труда, и информирует работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации. (ст.ст. 212, 218, 370, 377 ТК РФ; статья 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»; Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N 18 «О введении в действие Санитарных правил - СП 1.1.1058-01» (вместе с «Санитарными правилами "Организация и проведение производственного контроля за соблюдением Санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий" СП 1.1.1058-01», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001; Постановление Правительства Российской Федерации от 10.03.1999 года №263 «Об организации и осуществлении производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте»; Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда");

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комиссию по охране труда. (ст. 218 ТК РФ).

Профсоюзным комитетом избираются уполномоченные лица по охране труда. («Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденные Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 года № 30; «Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденное Постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 года № 4-3).

Уполномоченных лиц по охране труда при необходимости освобождать от основной работы для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.3.13 В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создает уголок охраны труда. *(Постановление Минтруда России от 17.01.2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»).*

6.3.14. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией специальной оценки по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки.

6.3.15. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

6.3.16. Выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.3.17. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 212 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.3.18. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.3.19. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3.20. Своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ.

6.3.21. Оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости.

6.3.22. Работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство).

6.3.23. Способствует предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

6.3.24. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

6.3.25. Информировывает коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных, доходов от предпринимательской деятельности т.д.), в том числе средств, направленных на охрану труда.

6.3.26. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечных фондов, информационными ресурсами, спортивным и тренажерным залом.

6.4. Обязательства работника:

6.4.1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Школы.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.4.4. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.4.5. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)(*ст. 214 ТК РФ*).

6.4.8. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.5. Обязательства профсоюзного комитета:

6.5.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.5.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда от профсоюза.

6.5.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.5.4. В целях защиты прав и интересов работников:

– принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий, соглашения)

улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу во вредных условиях труда и др.);

– организовать Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

– осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.5.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

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

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

- 7.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- 7.2. Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 7.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.
- 7.4. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников учреждения.
- 7.5. В соответствии с п. 1.21. Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области директор должен ежеквартально информировать работников о финансово-хозяйственной деятельности учреждения и принимаемых мерах по её улучшению.
- 7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.