

Председатель
Совета трудового коллектива
В.В.Троценкова
(подпись)
« 02 » 09 2019 г.

Директор
МБОУ «СОШ № 9»
Н.П.Пакшина
(подпись)
« 02 » 09 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
на 2019- 2022 год(ы)

Рассмотрен
на общем собрании работников
МБОУ «СОШ №9»
Протокол № 1 от 02.09.2019

Инта
2019

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	4
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	9
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	10
7. ОХРАНА ТРУДА.....	11
8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ	13
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	14
10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	14
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Положение об оплате труда

Приложение 3. Соглашение об охране труда

Приложение 4. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам

Приложение 5. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение 6. .Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, которым бесплатно выдаются моющие средства и обезвреживающие средства

Приложение 7. Перечень рабочих мест и профессий (должностей) работников, работающих на рабочих местах, которым установлены доплаты за неблагоприятные условия труда

Приложение 8. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества

Приложение 9. Положение о совете трудового коллектива

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «МБОУ «СОШ №9»» (далее Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен с трудовым коллективом работников МБОУ «СОШ № 9».

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя Школы директора Пакшиной Нины Петровны (далее - работодатель);

работники Школы в лице их представителя — совета трудового коллектива в лице председателя совета трудового коллектива (далее - СТК) Трощенко Виты Витальевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Школы, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.05.2022 включительно.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились, что:

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в трех экземплярах - по одному для каждой стороны, для отдела кадров централизованной бухгалтерии муниципального казенного учреждения «Городское управление народного образования». Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67, 68 ТК РФ).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Устав МБОУ «МБОУ «СОШ №9»»; настоящий коллективный договор с приложениями; должностная инструкция; иные локальные нормативные акты, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор, оформленный ненадлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

3.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.8. Временные переводы, производимые Работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогическим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

3.9. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.10. По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее

выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

3.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.13. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

3.14. Часть 2 статьи 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью следующим лицам:

- лишенным права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющим неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанным недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющим заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в Школе не менее 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.16. Работники о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Гимназии, сокращением численности или штата работников предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.17. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией Школы, либо сокращением численности или штата работников обеспечивается предоставление в полном объеме государственных гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.18. Работникам сообщать Работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта (ст.349.1 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации ст. 91 4.1. ТК РФ (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них условиями трудового договора.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических работников определяется также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4. Продолжительность ежедневной педагогической работы Работника состоит из нормируемой ее части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием (установленных для учащихся), а также не имеющей четких границ по времени части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, необходимой для выполнения дополнительных видов работ, связанных с образовательной деятельностью и регулируемой расписанием, планами и графиками, порядками, предусмотренными локальными нормативными актами Работодателя, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, должностной инструкцией и настоящим трудовым договором

4.5. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91 ТК РФ), сокращенная рабочая неделя - 30 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 ТК РФ).

4.7. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работы: сторож.

4.8. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях: при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия либо устранения их последствий; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, связи.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст.99 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится

с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

4.12. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся и не совпадающие с ежегодными основным удлиненным и дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем Работника с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул, а также времени необходимого для выполнения дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Перерывы для отдыха и питания для педагогических работников не устанавливаются и обеспечиваются в течение рабочего времени без увеличения продолжительности рабочего времени в неделю. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время перерыва для отдыха и питания для других категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

4.16. Общим выходным днем является воскресенье.

4.17. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам - 3 дня (день медицинского обследования, день сдачи крови, дополнительный день отдыха, который может быть по желанию работника присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года) (ст. 186 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ);

- для прохождения диспансеризации Работникам предоставляется нерабочий день один раз в три года, а предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год (Федеральный закон от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

4.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

4.19. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.20. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Школа), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Школе иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Школе не требуется.

4.21. Для повышения квалификации, дополнительного профессионального образования, работы

по самообразованию педагогическим работникам при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, свободный день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических 9 советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

4.22. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

4.23. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: педагогическим работникам - 56 календарных дней; остальным категориям работников - 28 календарных дней.

4.24. В соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять всем работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 24 календарных дня.

4.25. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.26. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно ст. 120 ТК РФ.

4.27. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды (ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.28. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в т.ч. вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.29. Работодатель обязан ежегодно утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.30. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.31. Разделение отпуска на части производится только по соглашению с работником (ст. 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.32. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.33. Реализация права на отпуск при увольнении работника производится в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

4.34. В соответствии со статьей 322 ТК РФ по просьбе работника ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для

сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.35. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы—до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- для празднования юбилея дня рождения — 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

4.36. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.37. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.38. По личному заявлению работника данный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется отдельно, полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

4.39. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.40. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работникам предоставляется отпуск вне графика отпусков.

4.41. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской, работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ.

4.42. Супругам, родителям и детям, работающим в Школе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.43. Оплата стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации Работнику и неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям, в том числе усыновленным, фактически проживающим с Работником) производится один раз в два года согласно Решению Совета МОГО «Инта».

4.44. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск.

4.45. Совет трудового коллектива обязуется:

4.45.1. представлять права и интересы работников по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

4.45.2. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

4.45.3. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 5.1. Оплачивать труд работников на основе локального акта Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ «СОШ №9»» (приложение 2).
- 5.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября календарного года. С этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя Совета трудового коллектива.
- 5.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
- 5.4. Выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем два раза в месяц, не позднее 23 числа за первую половину месяца, 8 числа - за вторую половину месяца.
- 5.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
- 5.6. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере - за каждый час работы в ночное время - с 10 часов вечера до 6 часов утра.
- 5.7. Оплачивать сверхурочную работу в порядке, определенном ст. 152 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.8. Производить оплату труда за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- 5.9. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 151 Трудового договора. Оплачивать труд по работе более высокой квалификации в соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации.
- 5.10. Производить расстановку кадров и распределение учебной нагрузки до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения СТК.
- 5.11. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.
- 5.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую, нижеоплачиваемую, работу в Школе за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.
- 5.13. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.
- 5.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Школы, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 5.15. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 5.16. СТК обязуется контролировать соблюдение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
- 5.17. Применять систему нормирования труда в соответствии с Положением о системе нормирования труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №9»

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны договорились:

- 6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд Школы

определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения СТК на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

Работодатель обязан:

б.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке и объеме, предусмотренными ст. 173, 176, 177 ТК РФ;

б.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям, в том числе с помощью дистанционного обучения;

б.5. сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) в соответствии с положением о служебных командировках;

б.6. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок прохождения последнего повышения квалификации составляет 3 года.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (приложение 3).

7.1.3. Обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, ежегодно определяются приказом Школы.

7.1.4. Разрабатывать, утверждать и обеспечивать работников инструкциями, другими нормативными документами и справочными материалами по охране труда работников Школы.

7.1.5. Информировать систематически каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.6. Осуществлять систематическое пополнение аптечек первой помощи в Школе (приложение 4), создавать условия для проведения вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.1.7. Выдавать бесплатно работникам специальные сертифицированные одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, имеющих сертификаты соответствия (приложение 5), а также моющие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению 6 на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением.

7.1.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ по видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское, государственное социальное страхование).

7.1.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

7.1.10. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

7.1.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренных настоящим договором и трудовым договором (приложение 7).

7.1.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

7.1.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 № 580н и Федеральным законом от 19.12.2016 № 417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов».

7.2. СТК обязуется:

7.2.1. осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

7.2.2. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;

7.2.3. представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев;

7.2.4. оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

7.2.5. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.2.6. обращаться к Работодателю для обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

7.2.7. контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

7.2.8. предъявлять обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.3. Стороны пришли к соглашению, что:

- все работники, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

- работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

7.4. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательные предварительный и периодический медицинский осмотры.

7.5. В Школе создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители Работодателя и СТК.

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

7.7. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и

другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Порядок проведения расследования несчастного случая, обязанности работодателя при несчастном случае осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

7.8. В соответствии со ст.88 ТК РФ доступ к персональным данным работников (видеозаписи) имеют только специально уполномоченные лица (руководитель, дежурные администраторы, сторожа). В Школе функционирует система видеонаблюдения на территории и в здании. Функционирование системы видеонаблюдения регламентировано строго в соответствии с Положением о порядке видеонаблюдения.

7.9. Запреты и ограничения курения табака:

7.9.1. Основанием для введения ограничений и запретов на курение табака являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 10.07.2001 № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака», Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»; Кодекс об административных правонарушениях и другие нормативно-правовые документы Российской Федерации.

7.9.2. В целях предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг, т.е. на территории и в здании Школы.

7.9.3. Запрещается размещать на рабочих местах, а также непосредственно на офисной мебели и стенах визуальную информацию (плакаты, рисунки, фотографии), содержащую изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны.

7.9.4. Запрещается оставлять на рабочих местах (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибуты курения табака: пепельницы, пачки сигарет, зажигалки, спички, мундштуки, курительные трубки.

7.9.5. Для обозначения территории, здания и объекта, где курение табака запрещено, соответственно размещается знак о запрете курения (пункт 5, статья 12 ФЗ № 15-ФЗ).

7.9.6. Информирование работников Школы о политике ограничения курения осуществляется ответственными лицами (администрацией) посредством: проведения совещаний и планерок, учебных семинаров и тренингов; с помощью распространения среди персонала информационных материалов (печатной продукции).

7.10. Ответственные лица не реже одного раза в день проводят оперативный контроль потенциально возможных мест для курения (лестницы, запасные выходы, санузлы, главный вход в здание).

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляется работодателем совместно с СТК.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

8.1. Обязательства Работодателя:

8.1.1. обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний состояния здоровья для работы в Школе, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в Школе; периодические медицинские осмотры, вакцинацию;

8.1.2. информирует трудовой коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

8.1.3. оплачивает один раз в два года проезд к месту отдыха и обратно, а также провоз багажа работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) в соответствии с нормативными документами муниципального образования городского округа «Инта»;

8.1.4. создает санитарные посты с аптечками;

8.1.5. оборуодует санитарно-бытовые помещения (гардеробная, учительская);

- 8.1.6. гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Школы
- 8.2. Обязательства СТК:
- 8.2.1. организует оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива;
- 8.2.2. проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников Школы.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- 9.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- 9.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- 9.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- 9.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- 9.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 9.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 9.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- 9.1.8. в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- 9.1.9. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 9.2. Работодатель обязуется:
- 9.2.1. обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 9.2.2. перечислять за работников своевременно и полностью страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 9.2.3. обеспечивать правила компенсации расходов, связанных с переездом гражданского персонала из районов Крайнего Севера: оплату стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (ст. 326 ТК РФ).

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.
- 10.2. Работодатель обязуется предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
- 10.3. СТК, действующий в соответствии с положением о совете трудового коллектива (приложение 9) имеет право:
- 10.3.2. на получение от Работодателя полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст. 22 ТК РФ);
- 10.3.3. на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
- 10.3.4. на получение от Работодателя информации по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Школы, настоящим коллективным договором (ст. 53 ТК РФ);
- 10.3.5. на внесение по вопросам, перечисленным в ст. 53 ТК РФ, соответствующих предложений в органы управления Школы, а также на участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления Школы с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ);

- 10.3.6. на ознакомление под роспись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (ст. 86 ТК РФ);
- 10.3.7. на совместную с работодателями и работниками выработку мер защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- 10.3.7. на подачу Работодателю заявления о нарушении руководящими работниками Школы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 22, ст. 195 ТК РФ);
- 10.3.8. на обращение к государственным органам власти по охране труда о проведении государственной экспертизы условий труда (ст. 216.1 ТК РФ);
- 10.3.9. на участие в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- 10.3.10. на выдвижение предложений по созданию комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам (ст. 218, ст. 384 ТК РФ);
- 10.3.11. на выдвижение требования Работодателю (ст. 399 ТК РФ);
- 10.3.12. на участие в создании примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора (ст. 402, ст. 403 ТК РФ);
- 10.3.13. на внесение предложения об объявлении (приостановлении) забастовки (ст. 410 ТК РФ);
- 10.3.14. на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ);
- 10.3.15. на ведение документации при разрешении коллективного трудового спора (ст. 418 ТК РФ).
- 10.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа (ст. 8 ТК РФ).
- 10.5. Представители СТК входят в состав: аттестационной комиссии; тарификационной комиссии; комиссии по охране труда.
- 10.6. С учетом мнения СТК рассматриваются следующие вопросы:
- 10.6.1. проведения аттестации в Школе (ст. 81 ТК РФ);
- 10.6.2. устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 10.6.3. составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 10.6.4. утверждение очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 10.6.5. принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- 10.6.6. утверждается форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 10.6.7. устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- 10.6.8. устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст. 153, ст. 154 ТК РФ);
- 10.6.9. принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- 10.6.10. утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 10.6.11. применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
- 10.6.12. определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление работника на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- 10.6.13. разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 10.6.14. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10.6.15. устанавливаются нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны коллективного договора обеспечивают тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Школы в течение одного месяца с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется всеми подписавшими его сторонами. Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год. Представители сторон для проведения контроля обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ).

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 2. Положение об оплате труда

Приложение 3. Соглашение об охране труда

Приложение 4. Комплектация изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам

Приложение 5. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение 6. Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, которым бесплатно выдаются моющие средства и обезвреживающие средства

Приложение 7. Перечень рабочих мест и профессий (должностей) работников, работающих на рабочих местах, которым установлены доплаты за неблагоприятные условия труда

Приложение 8. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества

Приложение 9. Положение о совете трудового коллектива

От работников:

Председатель

Совета трудового коллектива

_____ В.В.Троценкова

(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.

От работодателя:

Директор

МБОУ «СОШ № 9»

_____ Н.П.Пакшина

(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.