

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 17.05.2021 ПОДПИСЬ  
№ 218

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 4 имени Дважды Героя  
Советского Союза Александра Осиповича Шабалина»  
на 2021-2024 г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«16» апреля 2021 года.

От работодателя:  
директор МБОУ «СШ №4 им.  
Дважды Героя Советского Союза  
А.О.Шабалина»  
/Рудомётов С.И./  
«16» апреля 2021 года.



От работников: председатель  
профсоюзного комитета МБОУ  
«СШ №4 им. Дважды Героя  
Советского Союза А.О.Шабалина»  
/Готовченко Л.А./  
«16» апреля 2021 года.



## Коллективный договор

### I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2021-2024 г.г. между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Средняя школа №4 имени Дважды Героя Советского Союза Александра Осиповича Шабалина».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательного учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;

работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения.

Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

1.4. Профсоюзная организация представляет интересы всех работников, независимо от их членства в первичной профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – на совместителей)

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.14. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно доводится сторонами до сведения работников на общем собрании.

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

## II. Формы участия работников в управлении учреждением через профсоюзный комитет. Перечень и порядок принятия локальных нормативных актов.

2.1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профсоюзный комитет:

учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;

согласование, представляющее собой принятие решения руководителем учреждения по утверждению локального нормативного акта после взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;

согласие, представляющее собой принятие решения руководителем учреждения на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение консультации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работника, и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятию коллективного договора;

другие формы.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель учитывает мнение выборного органа профсоюзной организации:

Коллективный договор;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Тарификационные списки педагогических работников;

Положение о системе оплаты труда работников ОУ и приложениями к нему;

Положение о режиме труда и отдыха работников ОУ;

Положение о порядке организации повышения квалификации и переподготовки работников ОУ;

Положение о выплате материальной помощи работникам ОУ;

Соглашение об охране труда;

График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;



Штатное расписание;

График отпусков;

График аттестации педагогических работников, в т.ч. на соответствие занимаемой должности;

График дополнительного профессионального образования и профессионального обучения работников;

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 10 рабочих дней со дня принятия.

2.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации производится:

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

определенных частью 4 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации ;

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2-х часов;

привлечение к работе в выходные и праздничные дни;

изменение условий труда;

размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;

распределение учебной нагрузки, утверждение расписания учебных и дополнительных занятий;

2.4. С согласия выборного профсоюзного органа производится применение дисциплинарного взыскания в отношении членов выборного органа профсоюзной организации.

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

увольнение председателя профсоюзного комитета и его заместителя в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

### III. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

Объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения, с учетом мнения предметных методических объединений и выборного органа первичной профсоюзной организации;



Условия оплаты труда, включая размеры персональных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых обязанностей;

Выплаты за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование учебными кабинетами (мастерскими) и др.;

Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ОУ показателей и критериев.

3.3. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, связанных с изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, изменением образовательных программ, сокращением количества классов-комплектов и т.д.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя не требуется согласие работника в случаях:

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до трех лет, или после окончания этого отпуска;

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в данном учреждении на срок до одного месяца;

В связи с производственной необходимостью в целях обеспечения безопасности жизни детей и воспитанников администрация ОУ может привлечь работника для замещения отсутствующего в этот день работника.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы. Предоставление преподавательской работы работникам данного учреждения не является совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.5. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и распределяется в этот период между другими учителями.

3.6. Об изменении определенных сторонами условий договора работник должен быть уведомлен в письменной форме работодателем не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии в учреждении соответствующей работы, а также в случаях отказа работника от предложенной ему другой работы, трудовой договор с ним на этом основании прекращается.

3.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным



Договором, документами, содержащими нормы трудового права, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

#### IV. Оплата и нормирование труда. Материальное и моральное стимулирование.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа №4 имени Дважды Героя Советского Союза Александра Осиповича Шабалина», локальными актами, настоящим Коллективным договором.

Система оплаты труда МБОУ «СШ №4 им. Дважды Героя Советского Союза А. О. Шабалина» включает в себя установление работникам:

окладов, в т.ч. персональных окладов;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

выплат социального характера.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается 15-го числа каждого месяца и 28 числа каждого месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.3. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном объеме.

4.4. Изменения в оплате труда производятся:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, должностного оклада;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения;

при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.5. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение) размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом, а также в период его временной нетрудоспособности отпуске производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Работодатель обязуется:

проводить в срок до 1 октября текущего года тарификацию педагогических работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

знакомить работников под роспись с начисленной заработной платой по итогам тарификации;

на общем собрании работников информировать о расходовании средств фонда оплаты труда.

индексировать заработную плату работников не менее одного раза в год.

4.7. Премирование работников производится в соответствии с разделом IV Положения об оплате труда работников МБОУ «СШ №4 им. Дважды Героя Советского Союза А.О.Шабалина».



4.8. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

4.9. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере не менее 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30%) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

4.10. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательном учреждении, выплачивается единовременное пособие в соответствии с постановлением администрации МО «Онежский муниципальный район» «О порядке выплаты подъемного пособия молодым специалистам»

4.11. В учреждении устанавливаются следующие виды морального стимулирования:

4.11.1. Почетная грамота образовательного учреждения;

4.11.2. Представление к награждению ведомственными, государственными наградами, знаками отличия в сфере образования и науки Министерства просвещения Российской Федерации.

### И. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляется в Положении о режиме труда и отдыха работников МБОУ «СШ №4 им. Дважды героя Советского Союза А.О.Шабалина».

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Положением о режиме труда и отдыха работников МБОУ «СШ №4 им. Дважды героя Советского Союза А.О.Шабалина», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

по соглашению между работником и работодателем;

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

5.4. Учебное расписание составляется с учетом санитарно-эпидемиологических требований, педагогической целесообразности и рационального использования времени педагога.

5.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, по возможности, предусматривается еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, если на этот день не запланированы общешкольные мероприятия (заседания педагогического совета, общешкольные родительские собрания и т.п.). Участие педагога в свой методический день в каком-либо мероприятии не влечет за собой дополнительной оплаты.

5.6. Работникам учреждения может быть предоставлен, по их письменному заявлению, дополнительный оплачиваемый день отдыха, за выполнение обязанностей, не связанных с должностными, или выполнение большого объема работы.



Дополнительный оплачиваемый день отдыха предоставляется в каникулярное время.

5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

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

5.9. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

заместитель директора по АХР – 12 календарных дней;

главный бухгалтер – 12 календарных дней;

бухгалтер – 9 календарных дней;

секретарь учебной части – 5 календарных дней;

зав. производством – 7 календарных дней;

5.10.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2.3. или 4 степени либо опасным условиям труда:

рабочий по обслуживанию, ремонту и надзору внутридомовой канализации, водопровода и общественных уборных – 7 календарных дней;

повар, работающий у плиты – 7 календарных дней;

прачка механической стирки белья и спецодежды – 7 календарных дней.

5.10.3. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

для проводов детей в армию – 1 день;

для празднования юбилея дня рождения – до 2-х календарных дней.

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

5.10.5. Предоставлять одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению и при наличии справки с места работы другого родителя, дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.10.6. По согласованию с руководителем работнику может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика при предоставлении санаторно-курортной путевки.

5.10.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.



Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

#### VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным графиком.

6.3.2. Не реже, чем один раз в три года предоставлять возможность педагогическим работникам для повышения квалификации.

6.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

6.3.4. По возможности предоставлять педагогическим работникам один день в каникулярное время (осенние, зимние, весенние каникулы) для самообразования и повышения квалификации.

#### VII. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

7.2. Работодатель организует специальную оценку условий труда и по представлению комиссии по охране труда, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, устанавливает доплату компенсационного характера за выполнение работ с вредными и опасными условиями труда.

7.3. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Принимать меры по созданию условий, обеспечивающих охрану жизни и здоровья работающих, предупреждения заболеваемости и травматизма.

7.4.2. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров и гигиенической подготовки работников.

7.4.3. Проводить под подпись инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

7.4.4. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.4.5. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств в соответствии с установленными нормами.

7.4.6. Обеспечивать педагогических работников современными учебными пособиями и оборудованием согласно утвержденной смете и выделенным ассигнованиям.



- 7.4.7. Производить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.4.8. Содействовать работе комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профессионального союза.
- 7.4.9. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда.
- 7.4.10. Заключать соглашения по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 7.4.11. Содействовать организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий для работников учреждения.
- 7.4.12. Предоставлять работникам один день в каникулярное время для проведения медицинского осмотра.
- 7.4.13. Предоставлять работникам при прохождении плановой диспансеризации оплачиваемые дни в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.
- 7.4.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.
- 7.4.15. Ходатайствовать перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья, о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных учреждениях.
- 7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 7.5.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

### VIII. Обеспечение деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Не допускать ограничения прав, принуждение, увольнение, дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 8.2. Предоставлять право бесплатного пользования телефоном, выделять помещения для проведения собраний, заседаний, ведения культурно-массовой и оздоровительной работы.
- 8.3. Ежемесячно, по заявлению членов профсоюза, производить взимание членских взносов и перечисление их на счет профорганизации
- 8.4. По письменному заявлению работников, не состоящих в Профсоюзе, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы при заключении и выполнении настоящего коллективного договора, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из заработной платы работников.
- 8.5. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, входящую в его компетенцию.
- 8.6. Включать представителей профсоюзной организации в состав:
- тарификационной комиссии;
  - комиссии по охране труда;
  - комиссии по социальному страхованию.
  - аттестационной комиссии
  - по стимулированию и премированию работников
  - по расследованию несчастных случаев на производстве.

### IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:



9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Посредством участия в работе тарификационной комиссии осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования внебюджетного и иных фондов учреждения.

9.5. Осуществлять один раз в год контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам – членам профсоюза отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий по аттестации, тарификации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников – членов профсоюза.

9.10. Совместно с администрацией ОУ планировать и проводить работу с ветеранами педагогического труда.

9.11. Принимать непосредственное участие в организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях для работников учреждения и их детей.

9.13. Проводить работу по обеспечению выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих функционирование учреждения.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны. Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами на общем собрании коллектива работников один раз в год.

10.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты стороны рассматривают согласно ТК РФ в 15-дневный срок.

10.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.



Трошино,  
процессуально  
10 листов



А.А. (А.А. Османов С.А.)  
16. ақпан 2021г.