

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников

МБУ ДО НШИ

Протокол № 1 от 16.01.2017 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** **на 2017-2019 гг.**

Договор подписан  
от работодателя:  
директор МБУ ДО НШИ

  
А.В. Беловолов

от работников:

председатель профсоюзного комитета  
МБУ ДО НШИ

  
И.Ю. Лепнухова

## **Общие положения**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий, социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (профсоюзным комитетом школы).

1.1. Основными принципами коллективного договора как формы социального партнерства являются:

- ✓ равноправие сторон;
- ✓ уважение и учет интересов сторон;
- ✓ заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- ✓ соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
- ✓ полномочность представителей сторон;
- ✓ свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- ✓ добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения;
- ✓ обязательность выполнения коллективного договора;
- ✓ контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ✓ ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора ст. 24 ТК РФ.

1.2. Цель коллективного договора – регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками организации; сохранение социального мира в коллективе.

1.3. Стороны коллективного договора:

- ✓ администрация школы;
- ✓ профсоюзная организация школы и выбранный профсоюзный комитет, являющийся единым представителем прав и интересов работников.

## **Раздел II**

### **Права и обязанности сторон**

Заклучив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

#### **2.1 Права работодателя (ст. 22 ТК РФ)**

- 2.1.1 Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях ТК РФ, иных федеральных законов и коллективного договора;
- 2.1.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- 2.1.3 Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд согласно «Положения о награждении и премировании», «Положения о размере доплат»

- 2.1.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения «Правил внутреннего трудового распорядка».
- 2.1.5 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.1.6 Принимать локальные нормативные акты

## **2.2 Работодатель обязан**

- 2.2.1 Соблюдать законы и иные правовые акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- 2.2.2 Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- 2.2.3 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.2.4 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 2.2.5 Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 2.2.6 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.2.7 Распоряжаться сэкономленными средствами, остающимися в распоряжении школы и внебюджетным фондом;
- 2.2.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 2.2.9 Представлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.2.10 Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- 2.2.11 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой;
- 2.2.12 Оказывать помощь в обеспечении бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.2.13 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей по вине работодателя



- 2.2.14 Безвозмездно предоставлять профкому: помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.
- 2.2.15 Предоставлять в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профкому принадлежащие работодателю сооружение, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 2.2.16 При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза, работодатель ежемесячно, в 3<sup>х</sup> дневный срок после выдачи зарплаты бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации профсоюзные взносы из заработной платы работников.

### 2.3. Работник имеет право на:

- 2.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, и иными федеральными законами; Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.3.2. Рабочие места, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и коллективным договором;
- 2.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы.
- 2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, оплату перерыва в течение рабочего дня более 3<sup>х</sup> академических часов;
- 2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте;
- 2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, в срок не реже 1 раза в 5 лет в соответствии с ТК и федеральными законами с сохранением средней зарплаты;
- 2.3.8. Объединения, включая право на создание профсоюза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.3.9. Участие в управлении учреждением, предусмотренном федеральными законами, уставом школы и локальными актами;
- 2.3.10. Продление сроков действия аттестации на 1 год в случаях  
V длительной нетрудоспособности (более 6<sup>х</sup> месяцев)  
V отпуска по уходу за ребенком или нетрудоспособными членами семьи  
V творческого отпуска учителя сроком не более 1 года  
V возобновления пед. деятельности работниками, прекратившими её в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв не превысил 1 год
- Продление срока действия квалификационной категории осуществляет аттестационная комиссия на основании заявления работников не более чем на 1 год.



- 2.3.11. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.3.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- 2.3.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая права на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- 2.3.14. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей по вине работодателя в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.3.15. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 2.3.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

#### **2.4. Обязанности работников.**

- 2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы;
- 2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.4.4. Выполнять установленные нормы труда и должностные обязанности;
- 2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения охраны труда;
- 2.4.6. Бережно и экономно расходовать электроэнергию, воду, газовое топливо, соблюдать тепловой режим;
- 2.4.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 2.4.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества всех участников учебного процесса;

#### **2.5. Права профсоюзного комитета.**

- 2.5.1. Получать всю информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных действий;
- 2.5.2. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий охраны труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ)
- 2.5.3. Инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы и других платежей (коммунальные, книгоиздательские и т.д.) положенных работникам по законам;
- 2.5.4. Организовывать коллективные действия в случаях невыполнения

работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ и Законом РФ» О порядке разрешения коллективных споров».

2.5.5. Обращаться в вышестоящие организации и структуры по вопросам касающихся участников договора

## **2.6. Обязанность профсоюзного комитета.**

- 2.6.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве по вине работодателя;
- 2.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- 2.6.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций;
- 2.6.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний;
- 2.6.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае:
  - V непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, до полной ликвидации угрозы (ст. 220 ТК РФ);
  - V несвоевременной выплаты заработной платы (ст. 142 Т.К);
- 2.6.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- 2.6.7. Периодически подводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора;
- 2.6.8. Принимать участие в работе комиссии по готовности школы к учебному году;
- 2.6.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, а также с изменениями условий труда.
- 2.6.10. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве.
- 2.6.11. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников школы.
- 2.6.12. Постоянно информировать членов профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.



## **2.7 Права работников, не являющихся членами профсоюза**

- 2.7.1 Лица, вышедшие из профсоюза или, не состоявшие в профсоюзе, могут уполномочить, письменно, профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективных договор и контроля за его выполнением.

### **РАЗДЕЛ III ОПЛАТА ТРУДА Обязанность работодателя**

- 3.1.1 Ежегодно устанавливать систему оплаты и стимулирования труда, в соответствии с тарификацией, и Положением о доплатах;
- 3.1.2 Сроки выплаты заработной платы: 3 числа каждого месяца заработная плата, 17 числа - аванс (ст. 136 ТК РФ)
- 3.1.3 Установить первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.
- 3.1.4 Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименований должностей не позднее, чем за 2 месяца до изменении.
- 3.1.5 В случае приостановке работником трудовой деятельности, с письменным предупреждением администрации, работодатель обязан оплатить дни приостановки работы в размере среднемесячной заработной платы.
- 3.1.6. Доводит до сведения работника информацию об участии школы в эксперименте по апробации новых механизмов оплаты труда учителей и его основные положения.
- 3.1.7. Участвует в рассмотрении личных компетенций стимулирующего характера педагогов школы в рамках эксперимента по апробации механизмов оплаты труда.
- 3.1.8. Определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы, участвующим в апробации новых механизмов оплаты труда учителей.

3.1.9. Распределяет, по представлению директора школы, стимулирующие выплаты педагогическому персоналу школы; вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедagogическому персоналу школы.

3.1.10. Способствует широкому освещению процесса реализации задач ПНПО и комплексного проекта модернизации образования в СМИ, через Интернет.

### 3.2 Обязанности профкома

3.2.1 Организует профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию задолженности по оплате труда.

3.2.2 За несвоевременную выплату заработной платы может:

✓ потребовать в соответствии со ст. 30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение работодателя к административной ответственности;

✓ обратиться в Рострудинспекцию с предложением, привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР «Об административных нарушениях»);

✓ вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ)

✓ по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд, согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

а) если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;

б) если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ));

в) если работники и профком не согласны с решением КТС.

3.2.3 Профком участвует в решении всех вопросов оплаты труда совместно с работодателем

### 3.3 Порядок определения должностных окладов и тарифных ставок работников школы.

3.3.1. Тарифная система оплаты труда школы устанавливается на основе:

а) единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы,



утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы.

б) доплат производимых региональными и муниципальными органами власти.

в) доплат производимых школой.

### **3.4. Условия выплаты доплат и надбавок и основной заработной плате компенсационного и стимулирующего характера.**

3.4.1 К доплатам компенсирующего характера (когда работа выполняется в условиях труда, отличающихся от нормальных) относятся:

✓ доплата за работу во вредных условиях (заведующим кабинетов химии, информатики, трудового обучения, уборщикам служебных помещений, рабочим по обслуживанию здания, лаборантам, поварам)

✓ доплата за работу в выходные и праздничные дни.

✓ доплата в ночное время (сторожам и операторам котельной)

✓ доплата за сверхнормативную работу.

3.4.2. К доплатам стимулирующего характера (выплаты, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении производственных результатов). К ним относятся;

✓ премии, надбавки (рабочим - к тарифным ставкам за качественный труд, руководителям и учителям к окладам за напряженность и высокие достижения в труде, и т. п.)

3.4.3. Вознаграждение за общие результаты работы учреждения по итогам за год:

✓ единовременное вознаграждение за выслугу лет;

✓ другие выплаты стимулирующего характера за достижение работниками высоких производственных результатов по итогам учебных четвертей и качественное проведение мероприятий.

3.4.4. Условия и суммы выплаты доплат и надбавок к основной заработной плате компенсирующего характера утверждается в «Положении о надбавках и доплатах», которое принимается ежегодно.

## **РАЗДЕЛ IV ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников школы с учетом их профессий, квалификации, образования и условиями трудового и коллективного договоров

### **4.2 Меры по предотвращению увольнений:**

- 4.2.1 Организация переподготовки и переобучения кадров с учетом их возможного трудоустройства в школе;
- 4.2.2 Использование естественного высвобождения рабочих мест:

- У ликвидация вакансий;
- У увольнение совместителей;
- У досрочный выход на пенсию;
- У уход на пенсию пенсионеров по возрасту.

- 4.2.4 Ограничение приема новых работников;
- 4.2.5 Сокращение временных работников
- 4.2.6 Предоставление возможности высвобожденным работникам получить другую профессию за счет учреждения до наступления срока расторжения трудового договора.

### **4.3. Увольнение работников при сокращение штатов**

- 4.3 .1. При сокращении, преимущественным правом на оставление на работе, пользуются работники при равной производительности труда (ст. 179 ТК РФ) и квалификации предпочтение отдается;

У семейным при наличии двух или нескольких иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию).

У лицам, в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком;

V работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

V инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

V работникам, повышающим свою квалификацию, по направлению работодателем без отрыва от производства

V работникам, отработавшим в данном учреждении большее количество лет;

V работникам, которым до выхода на пенсию (по выслуге лет, по возрасту) осталось 2 года и менее;

- 4.3.2. При сокращении, преимущественным, правом на оставление на работе пользуются работники имеющие;

а) высшее специальное образование;

б) более высокую квалификационную категорию;

в) наличие наград и поощрений;

г) наличие более высоких результатов труда (успеваемость, качество и воспитанность обучаемых);

д) наличие призовых мест в районных и областных мероприятиях, самих



работников или обучающихся;

4.4. При открытии новых рабочих мест преимущественное право на работу представлять ранее сокращенным работникам.

4.5. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата работодатель информирует об этом профсоюзный комитет не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении (более 3-х человек) не позднее, чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.7. В школе создается комиссия по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению из состава представителей профкома и администрации в равных количествах.

## **РАЗДЕЛ V**

### **Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка должен исполнять трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, как правило, не может превышать 40 часов в неделю для технического персонала, 36 часов — для педагогов, за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. По заявлению работника, работодатель может разрешить ему работу по другому трудовому договору в школе по иной профессии, специальности, должности в порядке внутреннего совместительства. Эта работа не может превышать для работников 1 ставки, техническим работникам — 2 ставки.

5.4. Работник может заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства с разрешения работодателя по основной работе.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни допускается только в крайних случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета с представлением 2-х дней отгулов за каждый отработанный день, на каникулах, или с прибавлением к основному ежегодному отпуску (ст. 113 ТК РФ).

5.6. Работникам представляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка: педагогическим работникам — 56 календарных дней; техническим работникам — 28 календарных дней. Работодатель может по письменному заявлению предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем — главный бухгалтер- (согласно Правилам внутреннего трудового распорядка). Дополнительный отпуск оформляется приказом, определяется графиком отпусков.

5.7. В случае болезни работника во время отпуска, отпуск продлевается на число больничных дней.



- 5.8 График отпусков утверждается в середине декабря и доводится до работников школы.
- 5.9. 0 времени начала отпуска работник должен быть оповещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Отпускные выплачиваются работнику не позднее 3-х дней до начала отпуска.
- 5.10. В случае невозможности по разным причинам использовать очередной отпуск или использовать его не полностью, отпуск должен быть продлен или перенесен по согласию работника и работодателя на другой срок. Однако отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того учебного года, за который он предоставлен.
- 5.11. По письменному согласию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (не менее 14 календарных дней). Отзыв работника с отпуска допускается только с его письменного согласия.
- 5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работника школы, по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Такой отпуск не должен превышать 14 календарных дней в учебное время и 30 дней в каникулярное время.
- Работникам предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней календарных дней.
- 5.14. По состоянию здоровья при предоставлении санаторно-лечебной путевки, и наличие санаторной карты и замещающих его работников, работнику может быть предоставлен отпуск в учебное время в счет очередного отпуска.
- 5.15. Педагог не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный отпуск без содержания сроком до одного года (приказ Мин. образования 3 3570 от 7.12.2000 г.). На это время за ним сохраняется рабочее место и он пользуется всеми льготами, положенными члену коллектива.

## **РАЗДЕЛ VI УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Условия труда - совокупность факторов трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические реабилитационные и иные мероприятия.

### **6.1 Работодатель обязан: (ст. 212 ТК РФ)**

- 6.1.1 Обеспечить условия труда для работников, исключая несчастные случаи на работе и приобретение профессиональных заболеваний;
- 6.1.2 Установить компенсацию за тяжелую работу и работу с вредными или



- опасными условиями труда в размере до 12 % от ставки;
- 6.1.3 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (список прилагается)
  - 6.1.4 Вести статистическую отчетность, расследование, учет об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и их материальных последствиях;
  - 6.1.5 Обеспечивать обеззараживающими средствами в соответствии с нормами;
  - 6.1.6 Содействовать оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на работе;
  - 6.1.7 Проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда;

- 6.1.8. Организовать проведение за счет учредителя обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- 6.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, проверки знаний и норм охраны и техники безопасности на рабочем месте;
- 6.1.10. Информировать работников о существующем риске повреждения здоровья и наличии средств индивидуальной защиты и полагающихся им компенсаций;
- 6.1.11. Знакомить работников с требованиями охраны труда;
- 6.1.12. Разрабатывать и утверждать инструкцию по охране труда.
- 6.1.13. Ввести должность специалиста по охране труда на общественной основе;

## 6.2. Экспертиза состояния труда

- Профсоюз имеет право:
- 6.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами доверенных лиц профкома;
- 6.2.2. Самостоятельно проводить экспертизы условий труда с представлением информации о выполнении предусмотренным законом норм условий труда;
- 6.2.3. Создавать комиссии по охране труда, состоящий из представителей работодателя, профсоюза или иных уполномоченных ими представителей;
- Утверждать порядок избрания уполномоченных лиц по охране труда от профсоюза, срок их полномочий, проведение их обучения с сохранением среднего заработка.

## 6.3. Требования безопасных условий труда

- 6.3.1. При наличии неблагоприятных условий труда:
- ✓ температура в рабочих помещениях ниже 18С;
  - ✓ отсутствие или недостаточное (менее 50 %) освещение;
  - ✓ отсутствие воды для питья и технических нужд, освещения;
- работники имеют право требовать сокращения рабочего дня (занятия по 30 мин.), с сохранением заработной платы.

6.3.2. Если выполнение работ связано с угрозой жизни и здоровья работник имеет право на отказ от работы без всяких последствий для него, за работниками сохраняется заработная плата, в полном объеме, место работы, на время необходимое для устранения нарушений и создания нормальных условий труда.



- 6.3.3 Конкретная сумма возмещения ущерба при несчастном случае по вине работодателя устанавливается по соглашению сторон или судом.

## РАЗДЕЛ VII

Обеспечение социальных гарантий работающих в школе.

7.1. Социальная защита работников и членов их семей осуществляется на страховых принципах.

7.1.1. Работодатель обязуется:

- V обеспечивать права работников на обязательное социальной страхование (ст. 2 ТК РФ);
- V обеспечивать обязательное медицинское страхование рабочих с выдачей полисов по мед страхованию;
- V своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- V внедрить в школе персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;
- V обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии (за выслугу лет и по старости), инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.;
- V своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ);
- V своевременно, по заявлению работника, оформлять все документы и предоставлять их в Пенсионный фонд, работникам, имеющим право на пенсию (за выслугу лет и по старости);
- V своевременно, по заявлению работника, оформлять документы для подачи декларации о доходах работающих.

### 7.1.2 Профком обязуется

- V обеспечивать контроль за соблюдением прав работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ)
- V осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- V содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- V активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществ-

лять контроль за расходуванием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива (согласно «Положения о расходовании средств соц. страхования»);

V содействовать внедрению персонального учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлениями облсовпрофа

V М51 - 3 от 16 марта 1999 года;

V устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью представляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;

V контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

## **7.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.**

### **7.2.1. Работодатель обязуется:**

V своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;

V создавать комиссии для выявления и устранения, неблагоприятных для работающих условий труда;

V максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления;

V V обеспечивать финансовую поддержку медицинских пунктов;

## **7.3. Социальная защита молодежи, работающей в школе.**

Социальная защита молодых людей работающих в школе ведется по двум направлениям:

V социальная защита молодых людей путем предоставления им работы с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь;

V вовлечение молодых людей в активную жизнь.

### **7.5.1. Работодатель обязуется:**

-квотировать рабочие места для выпускников школ и молодых специалистов;  
-создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи (ст.198ТКРФ);

-заключать в обязательном порядке трудовые договора с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ

-организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших 18 лет (ст. 69, 266 ТК РФ) при приеме на постоянную работу;

- выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);

-соблюдать гарантии работников совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образо-



вания, а также устанавливать, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях;

## **РАЗДЕЛ VIII.**

### ***Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.***

- 8.1. Коллективный договор принимается на 3 года. Ежегодно в сентябре на собрании трудового коллектива анализируется ход выполнения коллективного договора, в январе - подводятся итоги работы по его выполнению.
- 8.2. Поправки, дополнения к коллективному договору вносятся на собрании трудового коллектива, на котором анализируется проделанная работа за год. Поправка, дополнения или изменение в коллективный договор вносятся если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании.
- 8.3. В случае отсутствия изменений и дополнений с согласия работодателя и профкома срок коллективного договора продлевается на следующий год.

## **РАЗДЕЛ IX**

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

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора администрация и профком осуществляют постоянно: от администрации - директор школы, от профкома - уполномоченные им лица и члены профкома.
- 9.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у неё информацию.
- 9.3. В целях осуществления профсоюзного контроля по выполнению коллективного договора при профкоме создается комиссия на срок полномочия профкома. Члены комиссии отслеживают ход выполнения положений коллективного договора, информируют профком о положении дел, который принимает соответствующее решения, внося его, в случае необходимости, на рассмотрение работодателя, либо общего собрания работников организации.
- 9.4. Профком запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно ее получает, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях полученную от администрации информацию, с приглашением её представителей, о ходе выполнения положений коллективного договора (ст. 17 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.5. При установлении нарушений коллективного договора стороны действуют согласно ст. 26 ФЗ КД и С.

- 9.6. Ежегодно до 1 февраля, стороны, подписавшие коллективный договор должны отчитаться о выполнении обязательств на общем собрании работников школы.

## РАЗДЕЛ X

### *Ответственность сторон.*

Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» определяет 3 вида нарушений:

- За уклонения от участия в переговорах (ст 54 ТК РФ ст 25 ФЗ КДиС)
- За не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст 54 ТК РФ ст 27 ФЗ КДиС)
- За нарушение и невыполнение коллективного договора (ст 55 ТК РФ ст 28 ФЗ КДиС)

- 10.1. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, представляющие работодателя или профкома, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП)
- 10.2. Дела о наложении штрафов рассматриваются судом по заявлению профкома, либо работодателя, соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора.
- 10.3. В случае нарушения работодателем либо профкомом условий коллективного договора, потерпевшей стороной направляется представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается работодателем, либо профкомом в недельный срок.
- 10.4. В случаях отказа устранить эти нарушения или не достигении соглашения в указанный срок в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» стороны имеет право обратиться в суд для привлечения лиц представляющих работодателей, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, либо потребовать от работодателя применения к этим к лицам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения (ст 195 Т.К. РФ, ст 30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии и Федеральным Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст. 2 п. 1)»
- 10.5. В соответствии со ст. 30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» требование профсоюзов об увольне-



нии должностных лиц, виновных в неисполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, обязательно для работодателя: он должен расторгнуть трудовой договор с таким должностным лицом.

- 10.6. Стороны могут обратиться при необходимости в органы Рострудинспекции, которой представлено право применять меры административного наказания к должностным лицам за нарушения коллективного договора.