

Принят общим собранием
трудового коллектива
протокол № 3
от 15 февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы № 16 Аланпского сельского поселения Верхнебуреинского
муниципального района Хабаровского края
и работниками МБОУ ООШ № 16.

С. Аланп
2019

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 16 Аланпского сельского поселения Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края. От имени коллектива и по его поручению подписал председатель Сотникова В.И.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Постановлением главы Верхнебуреинского муниципального района от 29.10.2008г. № 796 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – совета трудового коллектива.
- работодатель в лице его представителя - директора Черниенко О.И.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

6. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с представителем советом трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ ООШ № 16 (Приложение 2);
- Положение о порядке установления компенсационных выплат работникам МБОУ ООШ № 16 (Приложение 3);
- Положение об оплате труда работников МБОУ ООШ № 16 (Приложение 4);
- Положение об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы работникам МБОУ ООШ № 16 (Приложение 5);
- Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ ООШ № 16 (Приложение 6)
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 8);
- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 9);

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением: непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Оплата труда.

2.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме, согласно ст 72 ТК РФ

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

- 2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 4.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 1.Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

- 2.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3. Стороны договорились, что:

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

- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, ст.318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Лицам, уволенным из организации по сокращению численности или штата, ликвидацией организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учётом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя

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

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, «кроме женщин» (ст. 320 ТК РФ).

3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

4. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем. Но работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, имеющим учебную недельную нагрузку 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в порядке предусмотренном ТК РФ

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК и иными Федеральными законами

9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время 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 в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

11. 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 др.), в пределах установленного им рабочего времени.

12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

13.Продолжительность очередного отпуска педагогических работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

14.Работодатель обязуется оплатить работнику льготный проезд в соответствии с пунктом 3 Положения о размере , условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц , работающих в МБОУ ООШ № 16, согласно которому к членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов , относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные)

15. Работодатель обязуется:

1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 6 календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

2.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- в случае регистрации брака, рождения ребёнка, проводов в армию, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной системы , погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы),–до 14 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ)
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.15.3. 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.

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

19. Работодатель обязуется освободить работников, имеющих детей дошкольного возраста, от работы в субботные дни.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по новой системе оплаты труда на основе Положения об оплате труда работников МБОУ ООШ № 16.

2. Работнику устанавливается оклад соответствующий его должности и профессиональной группе. При наличии квалификационной категории, полученной по итогам прохождения аттестации, к окладу применяется индивидуальный повышающий коэффициент.

3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (14 и 29 числа каждого месяца).

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

5. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Работник обязан сообщить о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ, ч.4, введенная в ФЗ № 90 от 30.06.2006г.).

Если во время простоя работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из оклада;

- доплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, назначаемых в соответствии с Положением о порядке и условиях установления компенсационных выплат работникам МБОУ ООШ № 16

- доплаты стимулирующего характера за высокое качество, профессионализм и интенсивность работы в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ ООШ № 16

- по итогам работы в конце года при наличии экономии средств фонда оплаты труда с учётом заслуг работника выплачиваются премиальные выплаты в соответствии с Перечнем показателей для установления премиальных выплат по итогам работы работников МБОУ ООШ № 16.

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

1. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

8. Работодатель обязуется:

1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (статья 236 ТК РФ).

Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке место работы и должность. Работникам, не участвующим в забастовке, оплачивать заработную плату (ст. 414 ТК РФ).

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

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
3. Организует в учреждении общественное питание (столовую).
4. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения согласно перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда согласно Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда», вступивший в силу с 01.01.2014 года.

3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
16. Оказывать содействие членам комиссии по охране уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
22. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии совета трудового коллектива

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете трудового коллектива..
2. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.
3. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам и социально – экономического развития Учреждения.
4. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссии Учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и т.д..

9.5. Представителю совета трудового коллектива предоставляется 1 день в виде отгула в каникулярное время за работу по защите социальных прав работников Учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

Заключение.

Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор, признает ответственность в пределах своих полномочий за реализацию его целей и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в договор обязательств, в решении проблем на принципах уступок и договоренности.

Подписи сторон

От администрации МБОУ ООШ № 16	От трудового коллектива
Директор МБОУ ООШ № 16 _____ О.И. Черниенко	Председатель совета трудового коллектива МБОУ ООШ № 16 _____ В.И. Сотникова

15.02.2019	
------------	--

	15.02.2019
--	------------

обеспечении включенных в договор обязательств, в решении проблем на принципах уступок и договоренности.

Подписи сторон

От администрации МБОУ ООШ № 16	От трудового коллектива
<p data-bbox="440 589 754 622">Директор МБОУ ООШ № 16</p> <p data-bbox="647 674 820 707">О.И. Черниенко</p> 	<p data-bbox="938 589 1417 660">Председатель совета трудового коллектива МБОУ ООШ № 16</p> <p data-bbox="954 696 1326 745"><i>В.И. Сотникова</i> В.И. Сотникова</p> <p data-bbox="943 819 1054 853">15.02.2016</p>