

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»  
(МБОУ СОШ № 4)  
ГОРОД РАСКАЗОВО  
на 10.04.2021г. – 09.04.2024г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
№ 187 - 21 ОТ 26.04.2021  
На 14 ЛИС 1/01  
Начальник управления *Л. И. Сидорова*

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 4

*А. П. Кондрашов*

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



От работников

Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ СОШ № 4

*С. В. Калуга* С.В. Калуга

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 4 г. Рассказово (далее школа).

1.1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - в лице его представителя директора МБОУ СОШ № 4 Кондрашова А.П.

Работники, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации и её выборного профсоюзного органа - профкома.

1.4. **Стороны договорились**, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки и её выборный профсоюзный орган - профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников школы независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. **Стороны договорились**, что работодатель в соответствии со ст. 8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета - представительного органа работников школы.

1.8. **Стороны пришли к соглашению**, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники школы участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. **Стороны договорились**, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу со 10.04.2021 и действует в течение 3-х лет.

По истечении установленного срока коллективный договор прекращает своё действие, если не был продлен срок действия коллективного договора.

## **II. Трудовые права работников МБОУ СОШ № 4**

### **Условия приема и увольнения. Трудовой договор.**

#### **Работодатель признает, что:**

2.1. Трудовые отношения работников школы регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, критерии оценки эффективности трудовой деятельности работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником школы заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя

либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом школы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, а также обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде.

2.7. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника.

Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, условиями реализации образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения профкома.

2.9. Работодатель гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

2.10. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.11. Верхнего предела объема педагогической нагрузки, который может быть установлен педагогическим работникам в школе, законодательством не установлено. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями на условиях срочного трудового договора.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов.

2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.12.

2.15. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника учреждения с его согласия приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

При недостаточном количестве педагогических работников с согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух и более классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Отсутствие педагогического работника является длительным в случае, если период отсутствия по болезни или другим причинам составляет более 30 дней.

2.16. Работники школы (в том числе руководитель и заместители руководителя учреждения) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

2.17. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или оплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

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

### **Стороны договорились:**

2.19. Увольнение работников по инициативе работодателя проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа школы. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.20. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.21. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст. 178, 180 ТК РФ).

### **Стороны обязуются:**

2.22. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

### **Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:**

2.23. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.24. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально – трудовых вопросов.

2.25. Осуществлять контроль за формированием в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, а также за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

## **III. Оплата труда**

### **Стороны исходят из того, что:**

3.1. Оплата труда работников школы регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4», разработанным в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных

государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации города от 19.10.2016 №1843 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Рассказово», постановлением администрации города Рассказово от 27.06.2017 г. №1097 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования города Рассказово», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020г. (протокол № 13).

3.2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4 устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, правовыми актами органов местного самоуправления, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплату заработной платы работникам школы несет Работодатель.

3.4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные трудовым договором с работником (ежемесячно 14 и 27 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Зарплата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на пластиковые банковские карты. Все расходы по содержанию карты и перечислению денежных средств осуществляются в соответствии с Приложением №1 к Договору «О предоставлении услуг в рамках «зарплатных проектов для клиентов, не находящихся на расчетно-кассовом обслуживании в банке» №61163315 от 26.08.2016 г.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.6. Зарплата работников, временно перешедших на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в

виде объема педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

3.7. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

3.8. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

3.9. За вынужденные простои по вине работодателя, оплата труда работников производится в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника.

3.10. За время работы в период каникул учащихся, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной в трудовом договоре.

3.11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.



### **Профсоюзный комитет обязуется:**

3.12. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.13. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и системы оплаты труда работников.

3.14. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

3.15. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### **Стороны договорились:**

4.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №4, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, налагаемыми на них Уставом школы и образовательными программами школы.

4.2. Для педагогических работников школы в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для остальных работников - 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.3. Рабочее время педагогического работника в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой педагогической нагрузки в неделю с учетом всех дополнительных оплачиваемых обязанностей.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 и 153 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст. 99 и 153 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета школы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника девяти часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Работники школы могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству определяется ст. 284 ТК РФ.

4.6. Работникам школы в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного

комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.7.В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в том числе:

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

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время с согласия работодателя.

4.8.Работникам школы по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

4.9.В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

## **V.Охрана труда**

### **Стороны договорились:**

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ Работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечивать право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2.Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3.Выделить средства на специальную оценку условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию и декларирование соответствия, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4.Обеспечить комплектование медицинских и учебных кабинетов повышенной опасности - физики, химии, биологии, физической культуры, необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ.

5.1.5.Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил по охране труда в соответствии ТК РФ.

5.1.6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно – технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т.п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ СОШ № 4 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Организовывать проверку знаний работников МБОУСОШ № 4 по охране труда на начало учебного года.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н -2 в отдел образования администрации города Рассказово.

5.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.14. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со статьей 11 ФЗ «О санитарно - эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999, № 52 ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам МБОУ СОШ № 4.

5.1.15. Осуществлять за счет средств бюджета обязательное медицинское страхование работников по временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и членов их семей.

5.1.16. Создать в МБОУ СОШ № 4 комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

5.1.17. Оказывать содействие Государственной инспекции труда в Тамбовской области в проведении контроля состояния охраны труда в МБОУ СОШ № 4. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

## **5.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.2.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный

контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.2.2. Организовывать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать Рассказовский районный комитет профсоюзов о нарушениях и для принятия мер.

5.2.3. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

5.2.4. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Содействовать работодателю (руководителю образовательного учреждения) в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.6. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.7. Организовывать физкультурно - оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

## **VI. Социальные гарантии и льготы**

### **Стороны договорились:**

#### **6.1. Работодатель гарантирует:**

6.1.1. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

6.1.2. Выплату социального характера - материальную помощь работникам в порядке, определенном Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4».

## **VII. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации школы, ее выборного профсоюзного органа-профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение и другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.Работодатель признает право профсоюзного комитета школы на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4.Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в её практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5.В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

#### **Стороны договорились:**

7.6.В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально - трудовые интересы работников образовательного учреждения.

7.7.Работодатель не допускает издания приказов, ограничивающих права и деятельность профсоюза, и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию школы на расчетный счет Рассказовского районного комитета профсоюзов, Тамбовскую областную профсоюзную организацию работников народного образования и науки одновременно с выдачей средств на заработную плату.

7.8.Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.9.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда (ст.144 ТК РФ);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарною взыскании до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ).

7.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

7.11. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средний заработок на время участия.

7.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.13. Члены выборного профсоюзного органа - профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, охране труда.

## **VIII. Обязательства профсоюза**

### **Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:**

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников образовательного учреждения.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую профсоюзной организации администрацией города Рассказово, отделом образования города Рассказово, Рассказовским районным комитетом профсоюзов.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работникам образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

**Стороны договорились, что:**

9.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора - работодателем (директором школы), с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

9.3.Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Положений коллективного договора.

9.4.Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

9.5.Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по Коллективному договору.

9.6.В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их проведения – забастовок.

Настоящий коллективный договор заключен на общем собрании работников МБОУ СОШ № 4 «10» апреля 2021 года.



Прошнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью

*14/четверг*

Листов.

*[Signature]*

Директор школы

А.И. Кондратов