

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
к Коллективному договору  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Школа № 15 г. Черемхово»  
на 2019-2022 годы  
о продлении срока действия договора

г. Черемхово

15 сентября 2022 года

Настоящее дополнительное соглашение заключено между работодателем – муниципальным общеобразовательным учреждением «Школа № 15 г. Черемхово» в лице директора Крутяевой Т.В. и работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 15 г. Черемхово» в лице председателя Совета трудового коллектива Ивановой О.В. о нижеследующем:

1. Продлить срок действия Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 15 г. Черемхово» на период с 18 сентября 2022 года по 17 сентября 2025 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 15 г. Черемхово» на период с 18 сентября 2022 года по 17 сентября 2025 года.

От работодателя:

От работников:

Директор  
МОУ Школа № 15 г. Черемхово

Председатель Совета трудового  
коллектива МОУ Школа № 15 г.  
Черемхово

*Крутяева* / Т.В. Крутяева/  
(подпись, Ф.И.О.)

*Иванова* / О.В. Иванова/  
(подпись, Ф.И.О.)

«15» сентября 2022 года

«15» сентября 2022 года



ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ  
Администрация муниципального образования  
«город Черемхово»  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

рег. № 991 от «15» 09 2022 г.

Консультант отдела по труду и управлению  
охраной труда *Иванова О.В.*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа № 15 г. Черемхово».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договор, являются:

1) работодатель – муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 15 г. Черемхово» (далее – учреждение), расположенное по адресу: Российская Федерация, 665401, Иркутская область, город Черемхово, улица Маяковского, дом 172 (тел. 8(39546) 5-43-97), в лице ее директора Ширяевой Татьяны Алексеевны (далее – руководитель);

2) работники учреждения (далее – работники) в лице председателя общего собрания трудового коллектива Ивановой Ольги Валентиновны (далее – председатель трудового коллектив, при совместном упоминании – стороны).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в ней на условиях совместительства.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания способом, позволяющим подтвердить данный факт.

Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. Стороны договорились, что формами участия работников в управлении учреждением, являются:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

#### 1.12.1. *Работодатель:*

- признать председателя трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим переговоры от имени работников при разработке и заключении коллективного договора, с целью защиты их трудовых прав и интересов;
- согласовывать локальные нормативные акты учреждения с председателем общего собрания трудового коллектива;
- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения.

#### 1.12. 2. *Председатель трудового коллектива:*

- содействовать эффективной работе учреждения;
- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- осуществлять представительство работников при их обращениях по трудовым спорам;
- принимать участие в разработке нормативных локальных актов учреждения и в работе созданных при нем комиссий.

1.13. Решение спорных вопросов, возникающих между сторонами в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а второй остается у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, а равно как по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и (или) условий.

2.5. Трудовой договор должен включать в себя условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее - объем учебной нагрузки), режим рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем заключения (подписания) дополнительного соглашения к нему (ст.57 ТК РФ).

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст.74 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам и работникам, осуществляющим преподавательскую работу наряду с основной работой, устанавливается работодателем с учетом мнения председателя трудового коллектива, ежегодно, посредством ее утверждения нормативным локальным актом, который доводится до сведения соответствующих работников под подпись.

При определении объема учебной нагрузки работодатель обязан исходить из требований, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8. Работодатель, до заключения трудового договора с работником обязан обеспечить его ознакомление, под роспись, с положениями коллективного договора, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником, в том числе педагогическим, может производиться только по основаниям и в порядке, установленными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,336 ТК РФ).

### 3. Оплата труда работников

3.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

3.1.1. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, а так же размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

При этом, работодатель обязуется:

- не ограничивать максимальный размер заработной платы работникам, размер которой зависит от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечить равную оплату труда одинаковой ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации (различий, исключений и предпочтений), не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечивать повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

- производить оплату сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- соблюдать порядок аттестации работников, устанавливаемый в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- учитывать мнение общего собрания трудового коллектива;

- создавать условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- использовать типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

3.1.2. В условиях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) применение, установление доплат, то соответствующие изменения оплаты труда работников осуществляется при:

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

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

- присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присвоении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

В случае, если право на изменение размера оплаты труда возникает у работника в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, то выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.3. При реализации педагогическими работниками образовательных программ начального общего образования, включая программу специальных (коррекционных) образовательных учреждений VIII вида, дополнительного образования детей, работодатель обязан учитывать особенности оплаты труда таких педагогических работников.

3.1.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

3.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

### **3.2. Стороны договорились:**

-совместно разработать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда;

- осуществлять выплату заработной платы два раза в месяц, в соответствии со ст. 136 ТК РФ: 25 числа текущего месяца - за первую половину месяца (с 1 по 15 число текущего месяца) и 10 числа следующего месяца - за вторую половину месяца (с 16 по 30 (31) число текущего месяца).

- выдавать работникам расчетный листок по форме, утверждаемой руководителем учреждения;

- производить оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, а при увольнении работника - в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

3.2.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит(ст. 153 ТК РФ).

Основанием для установления вышеуказанной доплаты являются результаты специальной оценки условий труда.

3.2.2. Молодым специалистам, в возрасте до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливается доплата в размере, определенном Положением об оплате труда.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

##### 4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1).

4.2. Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели, с двумя выходными.

Общим выходным днем является воскресенье, а вторым выходным днем - суббота

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю (8 часов в день).

4.4. Для педагогических работников учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 и с учетом мнения председателя трудового коллектива.

4.7. 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 работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении.

4.10. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, но им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися.

4.11. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива 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.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- по семейным обстоятельствам – по соглашению между работником и работодателем.

Педагогическим работникам учреждения, по их заявлению, может быть представлен длительный отпуск до 1 года в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31



мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Периодичность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам до 1 года составляет не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.12.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней, остальным работникам в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней, всего - 64 и 36 календарных дней, соответственно.

4.12.3. Предоставлять сотрудникам дополнительно 3 календарных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску без сохранения заработной платы при условии отсутствия листков нетрудоспособности в течение учебного года и наличия от них соответствующего заявления на имя работодателя.

4.13. Общее собрание трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми актами.

## **5. Гарантии и компенсации**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

1) уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях сокращения численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца.

К уведомлению должны быть приложены копии приказов о сокращении численности или штатов работников, проекты приказов об увольнении сокращаемых работников, предполагаемые варианты трудоустройства;

2) письменно уведомлять Центр занятости населения г. Черемхово о сокращении численности или штата работников в сроки, указанные в подпункте 1 настоящего пункта, с обязательным указанием в нем наименований должностей, профессий, специальностей (квалификационные требования к ним) и условий оплаты труда каждого высвобождаемого работника.

5.1.1. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) общего собрания трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

### **5.2. Стороны договорились, что:**

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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;

2) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.2.1. При появлении новых (вакантных) рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно ранее работающих в нем и уволенных в связи с сокращением численности или штата.

### **5.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

При этом, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, работодатель определяет с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

### **5.4. Работодатель обязуется:**

1) в случае, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в том числе на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

2) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;

3) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.4.1. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этой образовательной организации, по выбору работника (ст.177 ТК РФ).

5.4.2. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право регулируется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. 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).

Обеспечить реализацию комплекса организационных, технических и других мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий охраны труда(ст. 226 ТК РФ, Приложение № 2). Сумма затрат на охрану труда корректируется по мере поступления дополнительных средств, выделяемых на охрану труда управлением образования администрации города Черемхово.

6.1.2. 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.

6.1.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ, Приложение №3).

6.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

6.1.7. 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.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители общего собрания трудового коллектива и работодатель.

6.1.11. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за реализацией плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессионального риска согласно плану мероприятий по охране труда (Приложение № 2). Каждое полугодие проводить проверку выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, составляя акт по результатам проверки.

6.1.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, 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.

6.1.13. В соответствии с установленными в учреждении нормами обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке согласно утвержденному перечню (Приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств, и смывающими и (или) обезвреживающими средствами (Приложение 5).

## **7. Обязательства общего собрания трудового коллектива**

### ***7.1. Общее собрание трудового коллектива обязуется:***

7.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения.

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

7.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.1.5. Представлять и защищать трудовые права всех работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

8.1. Стороны договорились о том, что:

1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в отдел по труду и управлению охраной труда управления экономического развития территории администрации города Черемхово;

2) разработка плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляется совместно сторонами;

3) стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах такого контроля на общем собрании работников учреждения – ежегодно;

4) разногласия и конфликты, связанные с реализацией коллективного договора, рассматриваются в месячный срок с даты их возникновения;

5) стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

6) стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, равно как и уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению (дополнению) договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом;

7) переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора;

8) спорные ситуации и иные разногласия, возникающие между сторонами в связи с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, неурегулированные положениями настоящего коллективного договора, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИНЯТ:

Общим собранием  
трудоого коллектива  
МОУ Школа № 15 г. Черемхово  
протокол № 1 от « 18 » сентября 2019 г  
Председатель общего собрания я трудового  
коллектива Иванова О.В. (Иванова О.В.)

гьяна

3,

C=RU,  
)="

НОЕ

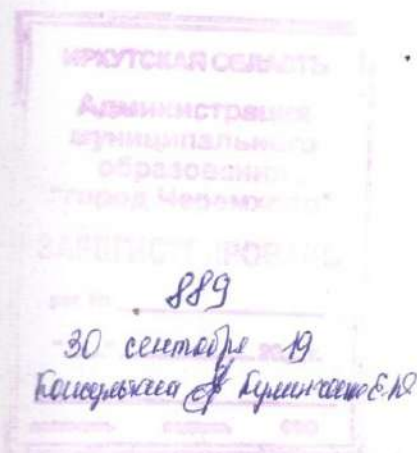
А № 15 Г.  
ьяна

КАПЕРЬЕ

Валерьевна, Оич-Крутяева,  
CN=Крутяева Татьяна Валерьевна  
Основание: я подтверждаю этот  
документ своей удостоверяющей  
подписью  
Местоположение: место подписания  
Дата: 2022.01.11 10:03:16+08'00'  
Foxit Reader Версия: 10.1.1

**Коллективный договор  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Школа №15 г. Черемхово»  
на 2019-2022 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду и управлению охраной труда управления экономического развития территории администрации города Черемхово



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа № 15 г. Черемхово».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договор, являются:

1) работодатель – муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 15 г. Черемхово» (далее – учреждение), расположенное по адресу: Российская Федерация, 665401, Иркутская область, город Черемхово, улица Маяковского, дом 172 (тел. 8(39546) 5-43-97), в лице ее директора Ширяевой Татьяны Алексеевны (далее – руководитель);

2) работники учреждения (далее – работники) в лице председателя общего собрания трудового коллектива Ивановой Ольги Валентиновны (далее – председатель трудового коллектив, при совместном упоминании – стороны).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в ней на условиях совместительства.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания способом, позволяющим подтвердить данный факт.

Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.



1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. Стороны договорились, что формами участия работников в управлении учреждением, являются:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

**1.12.1. Работодатель:**

- признать председателя трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим переговоры от имени работников при разработке и заключении коллективного договора, с целью защиты их трудовых прав и интересов;

- согласовывать локальные нормативные акты учреждения с председателем общего собрания трудового коллектива;

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения.

**1.12. 2. Председатель трудового коллектива:**

- содействовать эффективной работе учреждения;

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;

- осуществлять представительство работников при их обращениях по трудовым спорам;

- принимать участие в разработке нормативных локальных актов учреждения и в работе созданных при нем комиссий.

1.13. Решение спорных вопросов, возникающих между сторонами в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а второй остается у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, а равно как по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и (или) условий.

2.5. Трудовой договор должен включать в себя условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее - объем учебной нагрузки), режим рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем заключения (подписания) дополнительного соглашения к нему (ст.57 ТК РФ).

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст.74 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам и работникам, осуществляющим преподавательскую работу наряду с основной работой, устанавливается работодателем с учетом мнения председателя трудового коллектива, ежегодно, посредством ее утверждения нормативным локальным актом, который доводится до сведения соответствующих работников под подпись.

При определении объема учебной нагрузки работодатель обязан исходить из требований, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8. Работодатель, до заключения трудового договора с работником обязан обеспечить его ознакомление, под роспись, с положениями коллективного договора, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником, в том числе педагогическим, может производиться только по основаниям и в порядке, установленными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,336 ТК РФ).

### 3. Оплата труда работников

3.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

3.1.1. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, а так же размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

При этом, работодатель обязуется:

- не ограничивать максимальный размер заработной платы работникам, размер которой зависит от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда;
- обеспечить равную оплату труда одинаковой ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации (различий, исключений и предпочтений), не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечивать повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;
- производить оплату сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- соблюдать порядок аттестации работников, устанавливаемый в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- учитывать мнение общего собрания трудового коллектива;
- создавать условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- использовать типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

3.1.2. В условиях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) применение, установление доплат, то соответствующие изменения оплаты труда работников осуществляется при:

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

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

- присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присвоении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

В случае, если право на изменение размера оплаты труда возникает у работника в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, то выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.3. При реализации педагогическими работниками образовательных программ начального общего образования, включая программу специальных (коррекционных) образовательных учреждений VIII вида, дополнительного образования детей, работодатель обязан учитывать особенности оплаты труда таких педагогических работников.

3.1.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

3.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

### **3.2. Стороны договорились:**

-совместно разработать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда;

- осуществлять выплату заработной платы два раза в месяц, в соответствии со ст. 136 ТК РФ: 25 числа текущего месяца - за первую половину месяца (с 1 по 15 число текущего месяца) и 10 числа следующего месяца - за вторую половину месяца (с 16 по 30 (31) число текущего месяца).

- выдавать работникам расчетный листок по форме, утверждаемой руководителем учреждения;

- производить оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, а при увольнении работника – в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

3.2.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит(ст. 153 ТК РФ).

Основанием для установления вышеуказанной доплаты являются результаты специальной оценки условий труда.

3.2.2. Молодым специалистам, в возрасте до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливается доплата в размере, определенном Положением об оплате труда.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

##### 4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1).

4.2. Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели, с двумя выходными.

Общим выходным днем является воскресенье, а вторым выходным днем - суббота

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю (8 часов в день).

4.4. Для педагогических работников учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 и с учетом мнения председателя трудового коллектива.

4.7. 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 работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении.

4.10. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, но им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися.

4.11. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива 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.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- по семейным обстоятельствам – по соглашению между работником и работодателем.

Педагогическим работникам учреждения, по их заявлению, может быть представлен длительный отпуск до 1 года в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31

мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Периодичность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам до 1 года составляет не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.12.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней, остальным работникам в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней, всего - 64 и 36 календарных дней, соответственно.

4.12.3. Предоставлять сотрудникам дополнительно 3 календарных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску без сохранения заработной платы при условии отсутствия листков нетрудоспособности в течение учебного года и наличия от них соответствующего заявления на имя работодателя.

4.13. Общее собрание трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми актами.

## **5. Гарантии и компенсации**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

1) уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях сокращения численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца.

К уведомлению должны быть приложены копии приказов о сокращении численности или штатов работников, проекты приказов об увольнении сокращаемых работников, предполагаемые варианты трудоустройства;

2) письменно уведомлять Центр занятости населения г. Черемхово о сокращении численности или штата работников в сроки, указанные в подпункте 1 настоящего пункта, с обязательным указанием в нем наименований должностей, профессий, специальностей (квалификационные требования к ним) и условий оплаты труда каждого высвобождаемого работника.

5.1.1. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) общего собрания трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

### **5.2. Стороны договорились, что:**

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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;

2) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.2.1. При появлении новых (вакантных) рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно ранее работающих в нем и уволенных в связи с сокращением численности или штата.

### **5.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

При этом, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, работодатель определяет с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

### **5.4. Работодатель обязуется:**

1) в случае, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в том числе на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

2) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;

3) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.



5.4.1. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этой образовательной организации, по выбору работника (ст.177 ТК РФ).

5.4.2. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право регулируется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. 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).

Обеспечить реализацию комплекса организационных, технических и других мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий охраны труда(ст. 226 ТК РФ, Приложение № 2). Сумма затрат на охрану труда корректируется по мере поступления дополнительных средств, выделяемых на охрану труда управлением образования администрации города Черемхово.

6.1.2. 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.

6.1.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ, Приложение №3).

6.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

6.1.7. 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.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители общего собрания трудового коллектива и работодатель.

6.1.11. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за реализацией плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессионального риска согласно плану мероприятий по охране труда (Приложение № 2). Каждое полугодие проводить проверку выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, составляя акт по результатам проверки.

6.1.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, 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.

6.1.13. В соответствии с установленными в учреждении нормами обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке согласно утвержденному перечню (Приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств, и смывающими и (или) обезвреживающими средствами (Приложение 5).

## **7. Обязательства общего собрания трудового коллектива**

### ***7.1. Общее собрание трудового коллектива обязуется:***

7.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения.

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

7.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.1.5. Представлять и защищать трудовые права всех работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

8.1. Стороны договорились о том, что:

1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в отдел по труду и управлению охраной труда управления экономического развития территории администрации города Черемхово;

2) разработка плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляется совместно сторонами;

3) стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах такого контроля на общем собрании работников учреждения – ежегодно;

4) разногласия и конфликты, связанные с реализацией коллективного договора, рассматриваются в месячный срок с даты их возникновения;

5) стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

6) стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, равно как и уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению (дополнению) договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом;

7) переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора;

8) спорные ситуации и иные разногласия, возникающие между сторонами в связи с применением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, неурегулированные положениями настоящего коллективного договора, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.