

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
Коленовской средней общеобразовательной школы
на 2017- 2020 гг.

От работодателя:

директор образовательного
учреждения:

О.М. Ильинская

« 07 » 11 2017г.



От работников:

председатель первичной
организации профсоюза
работников народного
образования и науки

А.Л. Ахапкин
« 07 » 11 2017г.

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ	
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 463	ДАТА 10.11.2017
Подпись сотрудника <u>М.И.</u>	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации, и заключен между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – муниципальное общеобразовательное учреждение Коленовская средняя общеобразовательная школа, представленный в лице директора, именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленными статьей 44 Трудового кодекса РФ.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами,

иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.10. В случае реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.14. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и профкома с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.16. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.17. Представления профсоюзного комитета (органа общественной самостоятельности) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Договор признает исключительное право **Работодателя** на:

- ◆ ведение коллективных переговоров и заключение договора;
- ◆ устанавливать поощрительные и дополнительные выплаты по решению комиссии по распределению стимулирующих и дополнительных выплат из фонда оплаты труда Работников;
- ◆ требование от Работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- ◆ привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ◆ принятие локальных нормативных актов;
- ◆ требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.2. **Работодатель** обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ◆ выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста Работников;
- ◆ учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ◆ не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ◆ возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- ◆ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.3. Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- ◆ способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- ◆ в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия

другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.4. Договор признает право **Работника** на:

- ◆ заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- ◆ предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- ◆ своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- ◆ сокращенную для всех женщин рабочую неделю не более 36 часов;
- ◆ отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г.;
- ◆ разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;
- ◆ объединение в профессиональные союзы;
- ◆ защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- ◆ обязательное социальное страхование.

2.5. **Работники** обязуются:

- ◆ добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав образовательного учреждения, правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты;
- ◆ своевременно оповещать Работодателя о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу;
- ◆ совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
- ◆ поддерживать благоприятный психологический климат в учреждении со всеми участниками образовательного процесса;
- ◆ бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- ◆ соблюдать правила по охране труда и безопасности учреждения, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиНа для общеобразовательных учреждений;
- ◆ участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения;
- ◆ незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- ◆ поддерживать и повышать своим поведением имидж учреждения.

Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, **педагогические работники** обязаны:

- ◆ обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- ◆ формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию; личности и получению среднего (полного) общего образования;
- ◆ развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- ◆ совершенствовать свое педагогическое мастерство;

- ◆ использовать в своей деятельности компьютерные технологии;
- ◆ принимать участие в деятельности педагогического и управляющего совета учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, УСЛОВИЯ ВЫСОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

3.1. Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором организации.

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67) дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия.

3.5. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, статья 70 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для заместителей руководителей организации - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются в случаях, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса РФ. Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.6. В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание, статья 71 Трудового кодекса РФ.

3.7. Если Работник не приступил к работе в день начала работы без уважительных причин, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, статья 61 Трудового кодекса РФ.

3.8. Изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.9. При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Работодатель выплачивает 2-недельное выходное пособие (ст.178 ТК РФ).

3.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3.12. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.14. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем: с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ). Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

3.15. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение

2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

3.16. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- Работники предпенсионного возраста за 2 – 3 года до пенсии,
- Отработавшие в организации 10 и более лет;
- Одиноким родители, имеющие детей до 18 лет.

3.17. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

3.18. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.19. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома и по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

3.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 ст.81 ТК РФ.

3.21. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

3.22. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.23. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации от 5 до 7 лет - на 25% среднего месячного заработка; свыше 10 лет - на 35% среднего месячного заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием.

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических Работников не может превышать 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, остальных работников – 40 ч.

4.4. Для педагогических Работников и всех женщин учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего дня, предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов, статья 95 Трудового кодекса РФ.

4.6. На летний период, Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. Для учителей, работающих в 1-4 классах, устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для учителей, работающих в 5-9 классах, устанавливается так же пятидневная рабочая неделя. Для учителей, работающих в 10-11 классах по договоренности с администрацией и с учетом мнения родителей обучающихся может быть установлена как пятидневная, так и шестидневная рабочая неделя.

При пятидневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При шестидневной - один, воскресенье.

4.8. Начало учебных занятий в 8.30. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, большие перемены не менее 20 минут. Перемены между уроками являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим, а не академическим часам.

4.9. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала учебных занятий. Расписание занятий составляется с учетом требований СанПиНа и рационального использования времени учителя.

4.10. Педагогическим Работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.11. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено уставом, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.13. Педагогическим работникам, которым по условиям работы перерыв для приёма пищи установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены, в свободное от уроков время или на одной из больших перемен в помещении школьной столовой.

4.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других Работников учреждений.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.15. Педагогическим Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.16. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию Работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Всем педагогическим Работникам - 56 календарных дней.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - 28 календарных дней.

4.18. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска, статья 123 Трудового кодекса РФ.

Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

4.19. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, статья 122 Трудового кодекса РФ. Администрация обязана предупредить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.20. Разделение отпуска на части, возможно, по желанию и с согласия Работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия Работника, статья 125 Трудового кодекса РФ.

4.21. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, статья 126 Трудового кодекса РФ.

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ по соглашению между Работником и Работодателем, а также педагогам - совместителям на срок до 30 и более календарных дней.

4.23. Работодатель гарантирует компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за Работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.25. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, смертью близких родственников до 5 календарных дней.

4.27. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

4.28. Работники, которые в течение учебного года не пользовались пособиями по временной нетрудоспособности, вызванной болезнью или увечьем (бытовой травмой), имеют право на три дня неоплачиваемого дополнительного отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению работника.

4.29. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- класс 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- класс 3.3 – не менее 14 календарных дней;
- класс 3.4 – не менее 21 календарных дней.

Перечень работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

4.30. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1- 4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

4.31. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.32. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

5.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ростовского муниципального района», утверждённого Постановлением администрации Ростовского муниципального района №1839 от 25.08.2011г.

5.3. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ размеры и условия оплаты труда работника указываются в трудовом договоре, заключенном с ним, или в приложении к нему.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальном размере оплаты труда.

В состав месячной заработной платы Работника при её доведении до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, оплату труда при его работе по совместительству не включаются.

5.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.6. Заработная плата выплачивается по месту работы, или Работники по решению Общего собрания членов коллектива оформляют специальные банковские карты и получают заработную плату по ним (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца: 14 и 29. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, выплата зарплаты производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по представлению Руководителя образовательного учреждения локальным нормативным актом при обязательном участии профсоюзного комитета. Работодатель с учетом мнения Профсоюза (ст. 135 ТК РФ) разрабатывает «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения». Положение утверждается на Общем собрании членов коллектива (приложение к коллективному договору), в котором устанавливаются размеры стимулирующих выплат и премий, порядок их выплаты.

5.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.11. Оплата учебных занятий педагогическим работникам, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия Работника.

Отказ Работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.12. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) Работнику производится доплата, в размере 35% тарифной ставки.

- 5.13. Работникам образовательного учреждения, устанавливаются доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (Приложение №4 к Трудовому договору).
- 5.14. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.
- 5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения, статья 140 Трудового кодекса РФ.
- 5.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов, статья 141 Трудового кодекса РФ.
- 5.17. Случаи удержания с Работника заработной платы производятся в соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ.
- 5.18. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней, статья 142 Трудового кодекса РФ.
- 5.19. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.
- 5.20. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, АТТЕСТАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

6.1. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год, как правило, учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
 - необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);
 - стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
- Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения Профсоюза.

6.3. Расстановка кадров на новый учебный год производится не позднее 15 мая текущего года.

6.4. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

6.5. Педагогические работники имеют право не реже, чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.6. Педагогические Работники раз в пять лет проходят аттестацию.

При аттестации педагогических работников предусмотрено следующее:

6.6.1. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

1) на основании ходатайства организации:

- имеющие звание «Заслуженный учитель РФ»;
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении аттестации впервые после награждения по той должности, по которой работник был представлен на конкурс;
- имеющие учёную степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы при аттестации на первую квалификационную категорию;

6.6.2. на основании ходатайства оргкомитета соответствующего конкурса и (или) конкурсной комиссии при аттестации на первую квалификационную категорию следующие педагогические работники:

- победители (1 место) муниципального этапа всероссийских конкурсов «Учитель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;
- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня, если не имели квалификационной категории по данной должности;

6.6.3. на основании ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии (жюри) при аттестации на высшую квалификационную категорию следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;
- победители и лауреаты (1-3 место) всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

6.6.4. привлеченные в межаттестационный период не менее 20 раз к всестороннему анализу профессиональной деятельности при аттестации педагогических работников организаций Ярославской области или к аккредитационной экспертизе основных образовательных программ (при этом количество аккредитационных экспертиз не может превышать 50% от общего числа) при прохождении данным работником аттестации на ту же квалификационную категорию.

Примечание: достижения педагогических работников, отмеченные в данном пункте Договора, рассматриваются аттестационной комиссией как результат профессиональной деятельности работников, соответствующий заявленной квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

6.6.5. Имеют право на заочное (без выхода специалистов на рабочее место аттестуемого) осуществление процедур аттестации:

- педагогические работники при аттестации на ту же квалификационную категорию по должности, по которой данная категория была установлена (у учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования - с учетом преподаваемого предмета/дисциплины; у педагогических работников, в названии должности которых есть слово «старший», - при условии наличия категории по должности со словом «старший»);

- педагогические работники, имеющие учёную степень «кандидат наук» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы и не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности, при аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные, правительственные или ведомственные награды за достижения в педагогической деятельности, по ходатайству образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- в исключительных случаях по ходатайству организации педагогические работники, представившие документы о невозможности пройти аттестацию в очной форме в связи с заболеванием.

6.7. Для аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности создается аттестационная комиссия учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профкома учреждения.

6.8. Аттестация педагогических Работников проводится при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок и в соответствующую комиссию.

6.9. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе на ту же должность в другую организацию, в том числе из другого субъекта Российской Федерации, в следующих случаях:

6.9.1. при переходе из государственной, муниципальной, негосударственной организации в государственную или муниципальную организацию, если квалификационная категория была присвоена в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 или Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. В противном случае квалификационная категория сохраняется на 1 год;

6.9.2. в случае перехода работника с должности «педагог дополнительного образования» на аналогичную со словом «старший»;

6.9.3. в случае перехода работника с должности «учитель» на должность «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования или с должности «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования на должность «учитель» (по тому же учебному предмету / дисциплине);

6.9.4. в случае прибытия из бывших союзных республик, но не свыше 5 лет со дня присвоения категории (для педагогических работников, прошедших аттестацию в Украине), сохраняются итоги аттестации в следующем порядке:

- признаются имеющими первую квалификационную категорию лица, получившие категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории», «специалист первой категории»;
- признаются имеющими высшую квалификационную категорию лица, получившие категорию педагогических работников «специалист высшей категории»).

6.10. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в п. 7.10 настоящего Договора, устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

6.11. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для Работников возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа план мероприятий по охране труда.

7.3. Обязанности Работодателя в области охраны труда

Работодатель:

- ◆ обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- ◆ обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;
- ◆ организует специальную оценку условий труда по условиям труда;
- ◆ выполняет предписания должностных лиц государственного надзора и контроля;
- ◆ осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ◆ разрабатывает и утверждает совместно с ответственными лицами по охране труда инструкции;
- ◆ приобретает аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- ◆ гарантирует права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- ◆ обеспечивает обучение по охране труда ответственного лица;
- ◆ обеспечивает Работников средствами индивидуальной защиты.

7.4. Обязанности Работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- ◆ соблюдать требования охраны труда;
- ◆ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ◆ немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни людей, а также об ухудшении состоянии своего здоровья;
- ◆ проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. Работодатель назначает ответственных по охране труда, которые признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- ◆ организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- ◆ распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителя, должностных лиц в этих вопросах;
- ◆ оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- ◆ проведение паспортизации условий труда и обучения;
- ◆ своевременное расследование несчастных случаев.

7.5. При несчастном случае на рабочем месте по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% должностного оклада из фонда экономии заработной платы.

7.6. Работодатель обеспечивает выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме.

7.7. Работодатель обеспечивает Работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

7.8. Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в образовательном учреждении.

7.9. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения и обучающихся.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Ярославской области "О социальном партнерстве", Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет ему необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.6. Работодатель согласовывает с Профсоюзом решения по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

8.7. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.9. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

8.10. Представители Профсоюза включаются в комиссии: по тарификации, по распределению стимулирующих и дополнительных выплат из фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.12. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет

Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не менее одного раза в год отчитываться о ходе выполнения коллективного договора на собрании Работников.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профсоюз обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в месячный срок со дня его подписания. Председатель профкома обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано: *кабинет* *управление*
образованию *документов*



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№1 - правила внутреннего трудового распорядка;

№2 - соглашение по охране труда;

№3 - положение о выплатах стимулирующего характера
работникам;

№4 - список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, которым выдается бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

№5 - перечень профессий с вредными условиями труда по
дополнительному оплачиваемому отпуску.

