

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ**

**« Средняя общеобразовательная школа № 9 с углубленным  
изучением китайского языка г.Владивостока»**

по решению трудовых и социально-экономических вопросов на  
2015-2016-2017 год

Принят на общем собрании трудового коллектива:  
протокол № 1 от 09 января 2015 г.

Форма собственности - муниципальная  
Отрасль - образование  
Юридический адрес: 690090, г.Владивосток,  
ул.Пушкинская 39.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Барановой Татьяны Даниловны, и работниками, в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя бюджетная общеобразовательная школа № 9 с углубленным изучением китайского языка г. Владивостока»(далее МБОУ СОШ №9).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - Агафоновой Натальи Робертовны, председателя первичной профсоюзной организации;
- работники учреждения, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – Севостьяновой Юлией Викторовны; работодатель, в лице его представителя директора Барановой Татьяны Даниловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

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

1.7. Настоящий договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

— перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительных льгот.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и выборным органом трудового коллектива:

— по соглашению с выборным органом трудового коллектива;

— 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 настоящем коллективном договоре;

— участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

2.2. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

2.3. В трудовом договоре или дополнительного соглашения к трудовому договору указываются:

— фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;

— сведения о документах, удостоверяющих личность работника и реквизиты работодателя;

— сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

— место и дата заключения трудового договора.

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

2.4.1. место работы;

2.4.2. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы

оговаривается в трудовом договоре. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

2.4.3. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

2.4.4. условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

2.4.5. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

2.4.6. компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

2.4.7. условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;

2.4.8. условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.4.9. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих за счет приносящей доход деятельности.

2.5. В случае заключения срочного трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается срок его действия (конкретный срок трудового договора не более пяти лет, на время выполнения конкретной работы и т.д.), а также обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

2.6. Трудовой договор может быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.7. В трудовом договоре могут указываться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

2.7.1. об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2.7.2. об испытании;

2.7.3. о неразглашении персональных данных работников;

2.7.4. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

2.7.5. о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

2.7.6. об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

2.7.7. об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.9. При заключении трудового договора может утверждаться работодателем должностная инструкция работника, которая будет являться приложением к трудовому договору и содержать отметку, свидетельствующую об ознакомлении с ней работника.

2.10. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

2.11. Различные виды поощрения работников, действующие в учреждении, а также иные меры социальной поддержки работников могут быть

предусмотрены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты социального характера, услуги по социальному обслуживанию и т.д.).

2.12. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т.д., что фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.13. В трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством.

2.14. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков.

2.15. При заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора следующие условия:

2.15.1. основания увольнения, не предусмотренные трудовым законодательством;

2.15.2. установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;

2.15.3. введение для работников не предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев полной материальной ответственности.

2.16. Индивидуальные трудовые споры по вопросам условий трудового договора рассматриваются сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.17. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

2.18. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.19. На основании заключенного трудового договора приказом работодателя оформляется прием на работу.

2.20. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом №1015 от 30.08.13 г. устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом трудового коллектива. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск в письменном виде.

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

2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

— по взаимному согласию сторон;

— по инициативе работодателя в случае временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с обстоятельствами для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3.1. Работодатель обязуется:

— организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

— повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

— организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган трудового коллектива или профсоюз (в случае его формирования) в письменной форме о сокращении численности или

штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов выборного органа трудового коллектива (профсоюза) по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) или в случае несоответствия работника занимаемой должности, выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения выборного органа трудового коллектива (профсоюза) (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, опекуны, лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в ОУ свыше 10 лет.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 100 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в объеме одной ставки и менее, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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



5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по соглашению с выборным органом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется основной отпуск в количестве 56 календарных дней и дополнительный в количестве 8 календарных дней (для южных районов ДВ), техническому персоналу предоставляется основной отпуск в количестве 28 календарных дней и дополнительный в количестве 8 календарных дней (для южных районов ДВ). Заменять ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам денежной компенсацией возможно согласно ст. 126 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

а) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ и:

— при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

— для проводов детей в армию – до 5 дней;

— в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;

— на похороны близких родственников - до 5 дней;

— не освобожденному председателю выборного органа трудового коллектива – 5 дней и членам выборного органа трудового коллектива – 2 дня;

— при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня;

— одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет до 14 дней;

— в случае поступления ребенка в 1 класс – до 5 дней;

б) предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

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

5.13. Работодатель обязуется при составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не образовывались длительные

перерывы «окна», которые рабочим временем педагогических работников не считаются.

## **6. Оплата и премирование труда.**

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и премировании работников.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается не менее чем каждые полмесяца: 10-го числа окончательный расчет за предыдущий месяц и 25-го числа - первая половина заработной платы. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размер и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате, не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца.

6.5. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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).

6.7. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель (учредитель) обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и не присутствовать на рабочем месте до получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы (ст.142 ТК РФ). Оплата труда в этот период производится как при простое, имевшем место не по вине работника (ст. 157 ТК РФ)

6.9. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (ст. 414 ТК РФ).

6.10. Работодатель имеет право определять работникам персонала МБОУ выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно положения об оплате труда работников МБОУ « Средняя общеобразовательная школа № с углубленным изучением китайского языка г.Владивостока»

## **7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. В случае направления работника в служебную командировку, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

7.4. В случае нарушения работодателем (учредителем) установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель (учредитель) обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно).

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. 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.

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

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

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.9. Осуществлять совместно с выборным органом трудового коллектива (профсоюзом) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.11. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда").

8.12. Обеспечивать в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в учреждении.

## **9. Гарантии деятельности выборного органа трудового коллектива и профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его и деятельностью, связанной с выполнением обязанностей члена (представителя) выборного органа трудового коллектива или членством в профсоюзе, профсоюзной деятельностью.

9.2. Работодатель принимает решение по соглашению с выборным органом трудового коллектива или профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обязан предоставить выборному органу трудового коллектива или профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний,

заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа трудового коллектива или профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов трудового коллектива, производимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу трудового коллектива или профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены выборного органа трудового коллектива или профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Общественная работа в составе профкома МБОУ «СОШ №9» по защите трудовых прав трудящихся принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя (пп.2,3 ст.81 ТК РФ) председателя выборного органа трудового коллектива или профсоюза, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

## **10. Обязательства выборного органа трудового коллектива и профсоюза.**

Выборный орган трудового коллектива (профсоюз) обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов выборного органа трудового коллектива или профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3. 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.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза или выборного органа трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявку уполномоченному району, города.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения по охране труда.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза или выборного органа трудового коллектива в случаях смерти, длительной болезни.

10.14. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

10.15. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

### **Ответственность сторон.**

11.1. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением настоящего коллективного договора, рассматриваются в 7-дневный срок.

11.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## **12. Особенности трудоустройства отдельных категорий работников.**

12.1. Лица, в возрасте до 18 лет, принимаются на работу в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами РФ (ст.272 и 63 ТК РФ).

### **13. О защите персональных данных.**

13.1. За соблюдение требований законодательства Российской Федерации (Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (с изменениями и дополнениями)) при обработке и использовании персональных данных работодатель несет гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную, предусмотренную законодательством Российской Федерации, ответственность.

13.2. Предоставление персональных данных является обязательным для работника в соответствии с федеральным законом, и работодатель обязан разъяснить работнику (субъекту персональных данных) юридические последствия отказа предоставить его персональные данные.

#### **Работодатель:**

Директор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 9 с углубленным  
изучением китайского  
языка г. Владивостока»

\_\_\_\_\_ Т.Д.Баранова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

#### **От работников:**

Председатель выборного органа  
трудоого коллектива  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 9 с углубленным  
изучением китайского языка  
г. Владивостока»

\_\_\_\_\_ Н.Р.Агафонова

\_\_\_\_\_ Ю.В. Севостьянова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

