

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Усть-Дажинская основная общеобразовательная школа»

(автономная организация)

на 2020 - 2023 годы

От работодателя

Руководитель УБОУ «Усть-Дажинская ООП»  
(автономная организация)



Амирбекова С.А.  
Фамилия, инициалы

От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МГОУ «Усть-Дажинское ООП»  
(автономная организация)

Плахит  
Подпись

Плахит С.А.  
Фамилия, инициалы

МП

Дата заключения коллективного договора «21» декабря 2019 г.

Количество работников 11 (человек).

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в отделе экономического развития местной администрации муниципального образования  
«Баулянский эвенкийский район»

Регистрационный акт № 14 от 14» декабря 2019 г.

Ведущий специалист по труду



Фад  
Подпись

Плахит С.С.  
расшифровка

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Усть-Джилдинская основная общеобразовательная школа» в лице руководителя Амирбековой Светланы Алексеевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) и работниками, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, технический персонал (далее – Работники) организации, представленные профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюза.

**1.2.** Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные и служебные отношения между Работниками и Работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон.

**1.3.** Работодатель и Работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

**1.4.** Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников.

**1.5.** Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**1.6.** Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положением об условиях труда и его оплаты, договорно-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников. Также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством РФ, в т.ч. Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством РФ.

В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора.

**1.7.** Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении всего срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор.

**1.8.** Действие коллективного договора распространяется на работников организации – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

**1.9.** Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение Работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

**1.10.** Неразрешимые противоречия норм законодательства или настоящего коллективного договора толкуются в пользу Работника.

**1.11.** Профсоюзный комитет, руководствуясь Уставом Профсоюза ОО не контролирует выполнение условий коллективного договора в отношении Работников, не являющихся членами Профсоюза ОО.

**1.12.** Представители сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

**1.13.** Все условия труда и обязанности Работодателя по отношению к Работникам, закрепленные в настоящем коллективном договоре являются согласованными условиями трудового договора (условиями служебного контракта).

**1.14.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.15.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

**1.16.** Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу под роспись.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ**

**2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу работников, государственных гражданских служащих, муниципальных служащих оформляются обязательным заключением письменного трудового договора по форме, предусмотренной приказом Минздравсоцразвития Р №424н от 14.08.2008г.

Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях:

- а) для замены временно отсутствующего работника;
- б) выполнения работы непостоянного характера.

Заключение срочных трудовых договоров в других случаях не допускается.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (**Приложение № 7**).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Трудовой договор о выполнении конкретной трудовой функции, носящей постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работодателем и Работником, являющимся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

**2.2.** Условия трудового договора Работника не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

**2.3.** Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий и должностей Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в связи с требованиями, установленными к Профессиональным стандартам.

**2.4.** Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в порядке ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.

Профессиональные стандарты применяются в следующих случаях:

- организация аттестации работников;
- управление персоналом;
- разработка должностных инструкций;
- формирование кадровой политики;
- тарификация работ;
- организация обучения работников;
- присвоение тарифных разрядов;
- установление системы оплаты труда.

**2.5.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе Квалификационного справочника (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и объявляются работнику под роспись.

**2.6.** Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

**2.7.** При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовое увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится после предварительного, не позднее чем за три месяца, уведомления вышестоящего профоргана и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

Массовым высвобождением работающих считается увольнение по сокращению штата более 10% работников организации.

**2.8.** О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

**2.9.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству РФ.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.10.** Работникам, получившим уведомления об увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, по личному заявлению и ходатайству профсоюзного комитета предоставляется не менее 1 рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

**2.11.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

**2.12.** Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работникам в возрасте до 35 лет, имеющим детей в возрасте до 5 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

**2.13.** Основные права и обязанности Работников и Работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых по согласованию с выборным профорганом (**Приложение № 1**).

**2.14.** При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

**2.15.** Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работника должны производиться не только исходя из интересов Организации, но и исходя из потребностей личного роста Работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профкомом. В период профессиональной подготовки и повышения квалификации за работником сохраняется текущая заработная плата.

Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

**2.16.** Работники, уволенные с работы по сокращению численности или штатов, имеют преимущественное право на возвращение на работу в организацию и занятие вакансий требующих их квалификации.

**2.17.** В случае направления работника в служебную командировку за ним сохраняется текущая заработная плата.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**3.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкомом.

**3.2.** Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников, составляющей не менее 40 часов в неделю (для женщин, работающих в Баргузинском, Баунтовском, Курумканском, Муйском, Окинском и Северо-Байкальском районах – 36 часов в неделю согласно статье 320 ТК РФ, Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г №289/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

**3.3.** В Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) для:

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

При этом, заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**3.4.** Сверхурочные работы, предусмотренные ч. 3 ст. 99 ТК РФ, производятся с разрешения Профкома. Общая продолжительность всех видов сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, привлекаются к сверхурочным работам только с их согласия в письменной форме.

В случае, если количество сверхурочных работ превысит 120 часов в течение года, то все время, превышающее 120 часов подлежит оплате в том же порядке, как и сверхурочные работы.

**3.5.** При суммированном учете рабочее время сверх нормальной продолжительности считается сверхурочным и компенсируется в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ. Учётный период составляет один месяц. Подсчёт часов переработки ведется после окончания учётного периода. Оплата первых двух часов сверхурочной работы осуществляется не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада), а все остальные часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

**3.6.** Норма рабочего времени, работников с суммированным учетом рабочего времени, уменьшается на количество часов, пропущенных по графику их работы в том случае, если такой пропуск произошел в случаях предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.)

**3.7.** Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель (представитель нанимателя) не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. Перечень работников устанавливается работодателем совместно с выборным профсоюзом. (**Приложение № 8**)

Работодатель ведет учет времени отработанного такими работниками в условиях ненормированного рабочего дня.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни. Привлечение к такой работе этих лиц осуществляется в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

**3.8.** Основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

**3.9.** Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска и присоединяются к основному отпуску:

- работникам с ненормированным рабочим днем

- работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 8 календарных дней за работу в Организации, расположенной в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате; (16 календарных дней для работников, работающих в Баргузинском, Баунтовском, Курумканском, Муйском, Окинском и Северобайкальском районах, в г.Северобайкальск).

**3.10.** Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае, если работник имеет право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью.

В случае, если в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске наступила временная нетрудоспособность работника, то срок этого отпуска автоматически удлиняется на число календарных дней нетрудоспособности. При этом работник обязан своевременно уведомить работодателя о причинах задержки выхода из отпуска. Листок нетрудоспособности предъявляется по окончании отпуска.

**3.11.** График отпусков составляется с указанием даты ухода в отпуск и утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска каждый работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

**3.12.** По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

**3.13.** Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

**3.14.** По заявлению работника и ходатайству Профкома Работодателем ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с:

- вступлением в брак – 3 календарных дня;
- свадьбой детей – 2 календарных дня;
- рождением ребёнка в семье работника – 2 календарных дня;
- призывом в ряды Вооружённых Сил членов семьи – 1 календарный день;
- смертью родственников (родители, брат, сестра, супруг, дети) - 3 календарных дня;
- переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- празднованием юбилейных дат (50,55,60 лет) со дня рождения – 1 календарный день;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы – 1 календарный день;
- ликвидацией аварии в доме – 1 календарный день;
- матерям первоклассников в день начала занятий в школе – 1 календарный день;
- родителям выпускников школ в день окончания занятий в школе – 1 календарный день;
- родителям детей до 7 лет в связи с проведением утренников в дошкольных учреждениях – 2 раза в год не менее 0,5 рабочего дня.

**3.15.** При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация. Компенсация за отпуск, удлинённый на основании коллективного договора, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному в настоящем коллективном договоре.

При расчёте компенсации за неиспользованный отпуск, подсчёт количества отработанных полных месяцев производится на основании п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. пост. НКТ СССР от 30.04.1930 №169.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска округление (в случае принятия решения об округлении) до целых дней производится не по правилам арифметики, а в пользу Работника.

**3.16.** Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения. За совмещение профессий (должностей) работнику выплачивается доплата по договоренности с работодателем, но не менее 30% от оклада замещаемой должности, оформляется дополнительным соглашением.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на Работников – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Приказ о доплате согласовывается с Профкомом.

**3.17.** Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть

поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оплата производится по договоренности с работодателем, но не менее 30% от оклада замещаемой должности, оформляется дополнительным соглашением.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на Работников – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Приказ о доплате согласовывается с Профкомом.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

**4.1.** Оплата труда работников организации МБОУ «Усть-Джилиндинская ООШ» осуществляется на основании Положения об оплате труда (**Приложение № 2**)

**4.2.** Установление систем, видов оплаты труда размеров ставок, окладов, других видов выплат производится работодателем по согласованию с Профкомом в приложении к настоящему коллективному договору.

**4.3.** Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством РФ настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

**4.4.** Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за год, оплата труда, другие виды выплат устанавливаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома и закрепляются в соответствующем Положении. (**Приложение № 9**).

**4.5.** Работодатель информирует Профком о проектах приказов, устанавливающих премии, надбавки и другие поощрительные выплаты работникам. При этом, заявления (жалобы) членов профсоюза по вопросам установления (изменения) заработной платы, должностных окладов (тарифных ставок) и поощрительных выплат, направляемые в адрес руководителя, в предварительном порядке и в 2-х недельный срок должны быть рассмотрены Профкомом.

**4.6.** Стороны настоящего коллективного договора договорились, что все разовые выплаты производятся один раз в год, в зависимости от сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производятся следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- расчёт при увольнении;
- выплаты по временной нетрудоспособности.

**4.7.** Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере – не менее 30% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы с 22.00 до 6.00.

**4.8.** За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника всем Работникам производится доплата в размере, определяемом п.п. 3.16, 3.17 коллективного договора.

**4.9.** Оплата труда женщин, работающих в сельской местности, имеющих сокращённый рабочий день, производится в размере, предусмотренном по данной работе при нормальной продолжительности рабочего времени.

**4.10.** Заработная плата выплачивается 05 и 20 числа каждого месяца. Одновременно с выдачей заработной платы, Работодатель выдаёт всем Работникам организации расчётные листки согласно (**Приложению № 10**). В случае задержки выплаты



заработной платы Профком принимает все разрешённые законом меры по защите интересов членов профсоюза при выплате заработной платы.

**4.11.** При нарушении Работодателем сроков выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан за каждый день задержки уплатить денежную компенсацию в размере 1% от задержанной суммы.

**4.12.** Расчёт среднего заработка при оплате отпуска производится исходя из фактически начисленной за 3 месяца (или иной период, например, 4 месяца и т.д.) заработной платы и фактически отработанного за тот же период времени.

**4.13.** Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профкомом только после реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения и условий труда.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

### Работодатель обязуется:

**5.1.** Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в коллективе, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников коллектива в процессе их трудовой деятельности на всех уровнях производства.

**5.2.** Разработать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в коллективе привлекая к этому процессу профсоюз. При построении системы управления охраны труда в коллективе взять как ориентир шесть золотых правил:

- ✓ Стать лидером – показать приверженность принципам
- ✓ Выявлять угрозы – контролировать риски
- ✓ Определять цели – разрабатывать программы
- ✓ Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации
- ✓ Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки
- ✓ Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия.

**5.3.** В полной мере обеспечивать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Бурятия в области охраны труда.

**5.4.** Проводить специальную оценку труда условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**5.5.** В организации создать из представителей Работодателя и Профкома на паритетных началах комиссию по охране труда в составе:

от Работодателя:

ф. и. о., должность

1. Амирбекова С.А., директор;
2. Шобогорова Л.П., учитель;
3. Тетерина М.А., няня.

от Профкома:

ф. и. о., должность

1. Фёдорова В.Ч., учитель;
2. Папуева Л.М., учитель.
3. Плахина О.А., повар.

Указанная комиссия осуществляет контроль за состоянием охраны труда и разработку мероприятий по охране труда, которые определяются в **Приложении № 3** к коллективному договору и ежегодно обновляются. Работодатель обязуется выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий предусмотренных соглашением по охране труда.

**5.6.** В состав комиссии по проведению СОУТ включить представителя Профкома.

**5.7.** До начала проведения СОУТ обеспечить представителя Профкома нормативными документами, связанными с проведением СОУТ.

Работодатель проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) работников, не относящихся к муниципальным и гражданским служащим.

**5.8.** Перед проведением СОУТ Работодателю необходимо совместно с представителем Профкома:

- составить перечни аналогичных рабочих мест;
- проводить работу по идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- составить перечни рабочих мест, на которых имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованиям и измерениям.

**5.9.** Работодателю совместно с представителем Профкома определить рабочие места, которые подлежат декларированию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

**5.10.** Снижение класса (подкласса) условий труда, изменение размера предоставляемых льгот и (или) компенсаций за условия труда производить Работодателю по согласованию с Профкомом.

**5.11.** Разрабатывать и реализовывать мероприятия направленные на исключение из производственного процесса выявленных в ходе специальной оценке условий труда вредные (опасные) факторы или минимизацию их воздействия на работников.

**5.12.** Предоставлять работникам полную и достоверную информацию об условиях труда, степени риска их здоровью, с которыми они сталкиваются при исполнении своих должностных обязанностей.

**5.13.** Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы, научно- техническую литературу для проведения обучения безопасным методам выполнения работ, инструктажей по охране труда. Оснащение кабинета (уголков) по охране труда лицензионными обучающими и тестирующими программами.

**5.14.** Работодатель (представитель нанимателя) обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными актами.

**5.15.** Обеспечить за свой счет проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г., ст. 213 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования».

**5.16.** Обеспечить в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда: специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями ст.221 ТК РФ, Приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н и от 1 октября 2008г. № 541н. (**Приложение № 12**)

**5.17.** Обеспечить в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными условиями труда, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, мылом, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н согласно установленных нормативов. (**Приложение № 5**)

**5.18.** Обеспечить хранение средств индивидуальной защиты, а также уход за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

**5.19.** При неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановке, организовывать проведение профилактических прививок от гриппа согласно **Приложения № 4** к настоящему коллективному договору.

**5.20.** Создавать санитарные посты с аптечками соответствующей комплектации, согласно приказа № 169н от 05.03.2011 года «Об утверждении требований к комплектации

изделии медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам», для оказания первой доврачебной медицинской помощи.

**5.21.** Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и результатами специальной оценки условий труда.

**5.22.** Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**5.23.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

**5.24.** Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

**5.25.** При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжёлом несчастном случае, несчастном случае на производстве со смертельным исходом Работодатель (представитель нанимателя) обязан сообщить об этом в Бурятскую республиканскую организацию Профсоюза РГУ и ОО по адресу: 670001, г. Улан-Удэ, ул. Коммунистическая, 49, каб.24, тел. 21-50-21.

**5.26.** Решение о степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая принимается комиссией только после заключения Профкома.

**5.27.** Представитель Профкома, входящий в состав комиссии по проведению СОУТ постоянно информирует работников о промежуточных и конечных результатах проведения СОУТ.

**5.28.** Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда, организовывать их учебу, обеспечивать НТД, справочными материалами и т.д. необходимыми для осуществления ведомственного и общественного контроля за соблюдением требований в области охраны труда.

**5.29.** Не препятствовать деятельности уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, технической и правовой инспекциям профсоюза республики по осуществлению контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

**5.30.** Совместно с Профсоюзом, для повышения культуры охраны труда в коллективе, ежегодно проводить различные конкурсы (лучший уголок по охране труда, лучший уполномоченный по охране труда и т.д.), с подведением итогов ко Всемирному дню охраны труда – 28 апреля.

**5.31.** Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, по ходатайству Профкома предоставлять 1 свободный день в год с сохранением заработка (денежного содержания).

**5.32.** Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, предоставлять не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка, для выполнения своих обязанностей по осуществлению общественного контроля в области охраны.

**5.33.** При финансовой возможности предприятия направлять работников на санитарно-курортное лечение по рекомендациям, указанным при прохождении периодического медицинского осмотра.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ.**

**6.1.** Работодатель через комиссию по социальному страхованию обеспечивает Работников пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни.

**6.2.** Комиссия по социальному страхованию избирается в равном составе из представителей Профкома и Работодателя:

от Работодателя:

ф. и. о.,            должность

1. Амирбекова С.А., директор;
2. Шобогорова Л.П., учитель;
3. Тетерина М.А., няня.

от Профкома:

ф. и. о., должность

1. Фёдорова В.Ч., учитель;
2. Папуева Л.М., учитель.
3. Плахина О.А., повар.

и функционирует на основании Положения (**Приложение № 11**). Комиссия принимает решения путём голосования большинством голосов. Она осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.

Контроль за работой комиссии осуществляют Фонд социального страхования и профсоюзные органы.

**6.3.** При выходе на пенсию работникам по ходатайству Профкома выплачивается единовременное пособие (производится выплата) в размере 1 оклада.

**6.4.** Женщинам, имеющим 2-х и более детей до 12 лет предоставляются 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время.

**6.5.** Работодатель совместно с Профкомом оказывает следующие виды социальной помощи работникам:

- материальная помощь (пособие) ветеранам труда в размере 3000,00 руб.;
- в случае получения профзаболеваний или травмы в размере 3000,00 руб.;
- выделение дополнительных средств на похороны работника в размере 2000,00 руб.
- к юбилейным датам работников в размере 2000,00 рублей. Юбилейными датами считаются 50 лет для всех работников, 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.

**6.6.** Работникам, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой каждого дня за счёт средств социального страхования в размере дневного заработка.

**6.7.** В целях реализации заявленной в Российской Федерации молодёжной политики, работникам в возрасте до 35 лет по их личному заявлению и ходатайству Профкома предоставляется свободное время с сохранением заработка в связи с:

- днём начала учебного года их детей – 1 рабочий день;
- началом экзаменационной сессии – 2 рабочих дня;
- днём окончания учебного заведения, в котором они учатся сами – 1 рабочий день;
- утренниками в дошкольных учреждениях их детей не более 3-х раз в году родителям дошкольников – 0,5 рабочего дня.

**6.8.** Работодатель по личному заявлению и ходатайству Профкома выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;

**6.9.** В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

**6.9.1.** Осуществлять обязательное социальное страхование гражданских, муниципальных служащих и работников в порядке, установленном федеральными законами;

**6.9.2.** Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

**6.9.3.** В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

**6.9.4.** Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (службе) (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании;

**6.9.5.** Компенсировать работникам 20 % стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

**6.9.6.** Организовать совместно с Профкомом организации отдых 2 детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;

**6.10.** Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

## **7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.**

7. Сознвая важность работы с молодежью (молодым работникам до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала Организации, эффективного участия молодых Работников в реализации планов обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

7.1. Создать Молодежный совет и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации;

7.2. Определить, что Молодежный совет осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

7.3. Распространить на председателя Молодежного совета льготы и гарантии, предусмотренные для Председателя Профкома;

7.4. Освобождать при необходимости от работы Работников, избранных в состав Молодежного совета, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

7.5. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

7.6. Работодатель:

7.6.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка обучающимся по заочной форме обучения, работающим в Организации на условиях полного рабочего дня (смены) для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов по основному месту работы;

7.6.2. Сохраняет среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых работников и специалистов (не реже 1 раза в три года).

7.6.3. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.

## **VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;

- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников в решении вопросов о работе Организации, его реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условия труда работников, и т.д.

8.2.4. Информирование ежегодное Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении Организации, о расходовании средств, предусмотренных бюджетной сметой, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

8.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления учреждения, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса

8.2.6. Проведение по окончании года собраний Работников по обсуждению итогов деятельности Организации, в том числе финансово-экономической, с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах.

8.2.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, соглашением и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

9. Профком обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанным с ними отношений, а в области коллективных права и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Законодательством Российской Федерации, Уставом;

9.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

9.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

9.9. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников;

9.10. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

9.11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей профкома;

9.12. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды и обуви;

9.13. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников;

9.14. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

9.15. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

9.16. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

9.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников;

9.18. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

9.19. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

9.20. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

9.21. Поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий общественную работу;

9.22. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование;

9.23. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в следующие фонды: пенсионный, медицинский и социального страхования;

9.24. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

9.25. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору;

9.26. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за невыполнение условий коллективного договора;

9.27. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель в целях социального партнёрства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профоргана в организации МБОУ «Усть-Джилдинская ООШ». С этой целью представителю Профкома предоставляется право участвовать в работе коллегиального органа управления организацией, а также участвовать в работе оперативных совещаний на уровне руководства, а председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений.

10.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением заработка для участия в краткосрочной учёбе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом.

10.3. Наложение дисциплинарных взысканий, перевод по инициативе Работодателя на другую работу, перемещение, увольнение по инициативе Работодателя членов Профкома, профорганизаторов, уполномоченных профсоюза по охране труда производится с предварительного согласия Профкома и с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. При наличии письменных заявлений членов Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Оригиналы заявлений хранятся в профкоме.

10.5. Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом проекты актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учёта рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, установления норм труда, утверждения правил внутреннего трудового распорядка, применения поощрений, разработки инструкций по охране труда, а также другие акты, в отношении которых законодательством предусмотрен учёт мнения. Согласование проектов актов единолично с председателем Профкома, без обсуждения на заседании Профкома, не имеет законной силы. При этом, обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов.

Получив проект акта, направляемого на согласование, Профком обязан рассмотреть проект в течение 10 рабочих дней и дать ответ в письменном виде. Акты, введённые без согласования с Профкомом, не имеют законной силы.

10.6. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию для ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации. Проведение заседаний Профкома, профсоюзных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

10.8. Ходатайство Профкома первичной профорганизации для получения дополнительных по сравнению с законодательством льгот, предусмотренных настоящим коллективным договором, дается при наличии следующих оснований:



- добросовестное и ответственное отношение к труду;
- активное участие в общественной и производственной жизни;
- соблюдения обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- исполнения других условий, указанных в соответствующем пункте коллективного договора.

Дополнительным условием для получения ходатайства является членство в профсоюзе.

Ходатайство оформляется председателем первичной профорганизации, профкома, профорганизатором в профгруппах (а при их отсутствии – замещающими их лицами) путем проставления соответствующей визы на заявлении работника.

10.9. Организация МБОУ «Усть-Джилиндинская ООШ» отчисляет Профкому денежные средства в размере 1 % от фонда заработной платы (либо в необходимых размерах) на культурно-массовую работу.

10.10. Бурятская республиканская организация Общероссийского профсоюза РГУ и ОО обязуется осуществлять:

10.10.1. Общественный контроль за соблюдением трудового, профсоюзного законодательства, законодательства по охране труда и иного законодательства, регулирующего статус членов Профсоюза (работников, государственных и муниципальных служащих, сотрудников);

10.10.2. Вести методическую и организационную работу среди уполномоченных, доверенных лиц, комиссий по охране труда, социальному страхованию;

10.10.3. Информировать Работодателя о проблемах в социально-экономической сфере, требующих совместных подходов к их решению;

10.10.4. Организовать обучение представителей Работодателя и профактива по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров и соглашений;

10.10.5. За счёт собственных средств осуществлять дополнительное страхование членов Профсоюза в результате несчастных случаев на производстве в размере:

- 45 тыс. руб. – при несчастном случае на производстве со смертельным исходом;
- 45 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение первой группы инвалидности;
- 35 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение второй группы инвалидности;
- 25 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение третьей группы инвалидности;

10.10.6. Оказывать материальную помощь в случаях длительной более 1 месяца болезни, смерти, приобретения дорогостоящих лекарств и т.д.;

10.10.7. Обеспечивать путёвками на оздоровление со скидкой 20% в здравницы ФНПР;

10.10.8. Организовать получение членами профсоюза бесплатных юридических консультаций по всем отраслям права.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.2. При освобождении от должности руководителя организации МБОУ «Усть-Джилиндинская ООШ» коллективный договор сохраняет своё действие.

11.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор по взаимному согласию сторон, в том же порядке и той же комиссией, в каком был принят настоящий коллективный договор (**Приложение № 6**).

11.4. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания, а при приёме на работу нового работника – до подписания Работником трудового договора.

11.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его. Работодатель и Профком ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников.

Ежегодно не позднее 31 января на заседании Профкома или собрании членов Профсоюза (работников) подводятся итоги исполнения данного коллективного договора, соглашений разного уровня. Решения и обращения, принимаемые по итогам данного заседания, обязательны для рассмотрения Работодателем, который принимает меры и проводит консультации с Профкомом.

11.6. Настоящий коллективный договор совершён в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направляется Работодателю, второй – Профкому, третий, в порядке ст. 50 ТК РФ – в орган по труду.

## **12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2 Положение об оплате труда

Приложение № 3 Соглашение по охране труда

Приложение № 4 Вакцинация работников

Приложение № 5 Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах связанных с загрязнением

Приложение № 6 Положение о комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор

Приложение № 7 Форма трудового договора

Приложение № 8 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск

Приложение № 9 Положение о материальном стимулировании работников

Приложение № 10 Форма расчетного листа

Приложение № 11 Положение о комиссии по социальному страхованию

Приложение № 12 Список профессий и должностей для выдачи специальной одежды и обуви



Личному и служебному

использованию -  
*Курбанов Ибрагим*

Директор *Ибрагим Курбанов*  
Амурская Г.А.

