

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Сунская общеобразовательная школа» Кондопожского муниципального района Республики Карелия (МОУ Сунская ОШ) на 2021-2024 годы.

## Подписи сторон:

Директор МОУ Сунская ОШ  
А.В. Навалов  
«06» 09 2021 г.  
М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации  
МОУ Сунская ОШ  
Л.М. Мазаникова  
«06» 09 2021 г.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива МОУ Сунская ОШ  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.  
Протокол № \_\_\_\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости  
Республики Карелия

Дата уведомительной регистрации «23» августа 2021 год.

Регистрационный № 08/2021

Специалист Управления труда и занятости Начальник отдела ТД и ТЗУТ  
О.А. Сереева

# Коллективный договор между администрацией и работниками по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ Сунская ОШ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений заключен между администрацией в лице директора Навалова А.В. с одной стороны и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета МОУ Сунская ОШ Мазаниковой Л.М. с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами», в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету в лице председателя Мазаниковой Л.М. представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-правовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателем.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», нормативно-правовых актах Кондопожского муниципального района и территориальном отраслевым трехсторонним соглашением между Администрацией Кондопожского муниципального района, Советом директоров учреждения образования Кондопожского муниципального района и Кондопожской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Коллективный трудовой договор обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работников МОУ Сунская ОШ и не ограничивает право администрации учреждения в расширении этих гарантий с учетом финансовых возможностей. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующем законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями не действительны и не подлежат применению.

1.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от его подписания, а также лица виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны в праве вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в силу автоматически.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания его сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.7. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МОУ Сунская ОШ

1.8. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора.

Профсоюзный комитет отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

1.9. Коллективный договор признает право руководителя на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.10. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями Трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 года № 1052 (приказ Минобразования РФ от 20 сентября 1994 года № 360);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование;

## 2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

2.1 Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п. «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняя объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

2.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3. Предварительное распределение учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год устанавливается работодателем не позднее 10 июня текущего года.

2.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись.

2.6. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

2.7. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников учреждения Работодатель организует индивидуальное, курсовое и другие формы профессионального обучения за счет учреждения.

2.8. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью; в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом работника не менее чем за два месяца в строгом соответствии с требованием Трудового кодекса РФ.

2.9. При сокращении численности или штата работников МОУ Сунская ОШ преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средства к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации профсоюза.
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (увольнение работников).

Одновременно с уведомлением работодатель представляет профсоюзному комитету приказ о подтверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращенных должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.318 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одиночными матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 ч.1 ст. 81.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается за исключением случаев ликвидации ОУ и истечения срочного трудового договора, причем срочный трудовой договор по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающее состояние беременности, должен быть продлен работодателем до окончания беременности.

2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если не возможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске, кроме случая ликвидации образовательного учреждения.

2.13. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников МОУ Сунская ОШ работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, как вакантную должность или работу, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

Рабочее время педагогических работников (воспитатели) определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Сунская ОШ и Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

3.3. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку меньше ставки, предоставляется методический день.

3.4. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении.

3.5. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

3.6. Администрация, библиотекарь, секретарь и технические работники школы, работают по 4-часовой рабочей неделе – мужчины, 36 часов – женщины.

3.7. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор (заведующий), все его заместители по должности: заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВВР, заместитель директора по ВМР, заведующий хозяйством.

3.8. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время в количестве 3 рабочих дней.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работников, так и для работодателя.

О времени начала очередного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен по росписи не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

По соглашению между работником и директором ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.10. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.11. Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск по соглашению сторон при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери или отцу, воспитывающему(ей) ребенка в возрасте до 14 лет;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

В других случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

3.15. Педагогические работники, имеющие 10-летний непрерывный стаж преподавательской работы, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Время нахождения в указанном отпуске входит в непрерывный педагогический стаж.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность и учебная нагрузка.

3.16. Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением средней заработной платы.

3.17. В связи с работой в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, сотруднику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

3.18. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час. (ст. 95 ТК РФ).

#### 4. Оплата и стимулирование труда

4.1. Фонд оплаты труда МОУ Сунская ОШ формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием с учетом:

- должностных окладов (ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.2. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда педагогических работников МОУ Сунская ОШ должна составлять не менее 30%.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией школы в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Положении об оплате труда и Положении о распределении стимулирующей части ФОТ МОУ Сунская ОШ

4.3. Администрация школы принимает меры к своевременной выплате заработной платы (не менее 2-х раз в месяц: за первую половину месяца – 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа).

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. 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. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на работе. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (Ст.236 ТК РФ)

4.7. Заработная плата работников МОУ Сунская ОШ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.8. Администрация школы:

- готовит штатное расписание работников и знакомит каждого работника с условиями оплаты труда;
- устанавливает размеры доплат и надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с Положением об оплате труда;
- устанавливает, по согласованию с профкомом, работникам с тяжелыми и вредными условиями труда, дифференцированные и компенсационные доплаты согласно нормативным документам и законодательству РФ;



- обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику листка с указанием начислений и удержаний заработной платы;
- осуществляет оплату труда работников в соответствии с фактическим отработанным временем;
- осуществляет выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, за дополнительную плату в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ МОУ Сунская ОШ
- обеспечивает доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда) в размерах, предусмотренных действующим законодательством;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применяет поощрения, предусмотренные Положением о премировании работников МОУ Сунская ОШ

## 5. Охрана труда и здоровья

### Администрация МОУ Сунская ОШ:

5.1. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.

Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений.

Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с нормативными требованиями.

5.2. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

5.3. Проводит за счет средств МОУ Сунская ОШ предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

5.4. Обеспечивает работников за счет средств школы сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ в соответствии с действующими нормами., обеспечивает работников смазывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

5.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.6. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без медицинского осмотра или при наличии у них противопоказаний.

5.7. Осуществляет систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

- 5.8. Проводит специальную оценку условий труда работников школы на рабочих местах в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства не реже, чем один раз в пять лет.
- 5.9. Проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работникам стажировки на рабочем месте и осуществляет проверку знаний по охране труда в установленные сроки.
- 5.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 5.11. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.
- 5.12. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 5.13. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- 5.14. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.
- 5.15. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда, организационно технические мероприятия по улучшению условий охраны труда.
- 5.16. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. Стороны 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 руководителей и должностных лиц в этих вопросах;
  - своевременное расследование несчастных случаев.
- 5.17. Обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре наружного воздуха ниже -30 градусов работа учреждения может быть приостановлена.
- 5.18. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, обучающихся и воспитанников.
- 5.19. Устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.

## 6. Разрешение трудовых споров

- 6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, взыскания дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки

разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам и судах в соответствии со ст.382 ТК РФ).

6.2. Комиссия по трудовым спорам, создается из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

6.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируются Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418).

6.4. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, изложенным в настоящем договоре при условии их выполнения.

## **7. Права профсоюзной организации при выполнении Коллективного договора.**

7.1. Выступая представителем работников и являясь стороной настоящего договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

7.2. Администрация обязуется:

- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
- разрешать обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- включать председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечивать его участие в совещаниях при директоре.

7.3. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор МОУ Сунская ОШ принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным органом.

7.5. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со статьями 81 и 374 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.6. В случае возникновения споров при невыполнении сторонами принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175 от 23.11.1995г.).

7.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности школы и принимается во внимание при поощрении данных работников.

## **8. Обязательства членов трудового коллектива**

- 8.1. Выполнять обязательства, предусмотренные Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы, трудовым договором, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 8.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, добросовестно, принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход работы и учебного процесса в МОУ Сунская ОШ.
- 8.3. Содержать оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочих местах, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 8.4. Принимать участие в субботниках, воскресниках, организуемых для улучшения условий труда в школе и на своих рабочих местах.
- 8.5. Вести целенаправленную работу по борьбе с курением в помещении и во дворе школы в соответствии с Федеральным законом №15-ФЗ от 23.02.2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», поддерживать мероприятия администрации, проводимые в этом направлении.
- 8.6. Немедленно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью сотрудников, обучающихся и воспитанников, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния здоровья, в т.ч. проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.7. Своевременно проходить обязательные медицинские осмотры (обследования).

## 9. Социальные гарантии

Администрация МОУ Сунская ОШ обязуется:

- 9.1. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, обеспечивать меры социальной поддержки в виде компенсации расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг. Порядок предоставления указанной компенсации производить в соответствии с действующим законодательством.
- 9.2. Аттестацию педагогических работников осуществлять на основании порядка аттестации указанных работников, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ, Положения об аттестации педагогических работников МОУ Сунская ОШ
- 9.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ними сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.
- 9.4. Дети работников школы имеют право на первоочередной прием в группы общеразвивающей направленности МОУ Сунская ОШ.
- 9.5. Оказывать материальную помощь на частичное возмещение расходов на санаторно-курортное лечение, при условии приобретения путевки за счет средств работника один раз в три года.

- 9.6. Обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ).
- 9.7. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных действующим законодательством.
- 9.8. Осуществлять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 9.9. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
- 9.10. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
- 9.11. Сотрудникам и неработающим членам их семей (муж, несовершеннолетние дети) 1 раз в 2 года оплачивать за счет бюджетных средств проезд к месту использования отпуска на территории России и обратно в соответствии с действующим законодательством.
- 9.12. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.
- 9.13. - работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией организуют наставничество в организации и предусматривают меры для стимулирования наставников;  
- работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией привлекает молодых работников к работе в первичной профсоюзной организации, инициирует проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи;  
- работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

## 10. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с «\_\_\_» апреля 2021 г. и действует по «\_\_\_» апреля 2024 г.

Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

### 11. Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются Правила внутреннего трудового распорядка.

Подписи сторон:



Директор МОУ Сунская ОШ

А.В.Навалов

Председатель первичной профсоюзной

Организации МОУ Сунская ОШ

Л.М.Мазаникова