

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
Козлова Е.А.
(подпись) Козлова Е.А.

« 31 » января 2019 г.



Представитель работодателя
Директор ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск
Воронкова В.К.
(подпись) Воронкова В.К.

« 31 » января 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 13
городского округа Чапаевск Самарской области

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива

ГБОУ СОШ №13 г. о. Чапаевск

Протокол № 1

от « 30 » января 2019 г.

Председатель собрания

Степанова С.А.
Степанова С.А.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>00622019</u>
от « <u>06</u> » <u>февраль</u> 20 <u>19</u> г.
Условия, ухудшающие положение работников, не выявлены.
<i>О.Н. Резина</i> (должность, Ф.И.О.)
<i>Г.А. Смирнов</i>

Содержание Коллективного договора:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения. Прием на работу и увольнение с работы
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата труда работников
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации
7. Охрана труда
8. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора
9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2 - Положение об оплате труда работников.

Приложение №3 - Соглашение по охране труда.

Приложение №4 – Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск

Приложение №5 – Перечень профессий (должностей) работников с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

Приложение №6 Перечень профессий и должностей работников для выдачи специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты

Приложение №7 Перечень профессий и должностей работников на получение смывающих и обезвреживающих средств

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №13 городского округа Чапаевск Самарской области, устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.1. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Самарской области средней общеобразовательной школой №13 городского округа Чапаевск Самарской области (далее по тексту – учреждение) в лице директора учреждения Воронковой В.К., именуемого далее «работодатель», и работниками учреждения, председателя первичной профсоюзной организации Козловой Е.А.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.5. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны к исполнению.

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.11. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.13. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- настоящий договор устанавливает для работников учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ и не может содержать условия, снижающие их уровень.

1.14. Работодатель и Председатель ПК доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.15. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами на срок не более трех лет.

Действия коллективного договора продляется пока стороны не заключат новый, или не изменят, или не дополнят действующий.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок три года.

2. Трудовые отношения. Прием на работу и увольнение с работы.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора между Работником и Работодателем в 2 экземплярах, по одному для каждой из сторон. Срочный трудовой договор оформляется только в случаях, определенных трудовым законодательством (статьи 59 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случае замещения временно отсутствующего работника, на период выполнения определенной работы и иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. (статьи 58 ТК РФ).

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами учреждения.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы и статьей 65 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях.

2.7. Педагогические и другие работники учреждения обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами (статья 69 ТК РФ). Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы.

2.8. Прием работника на работу в учреждение регламентируется соответствующими статьями ТК РФ (статья 66, 68,70).

2.9. Процедура перевода на другую работу допускается только с письменного согласия Работника (статьи 72, 73 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному

плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий работы в учреждении с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного образования, устанавливается директором учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Распределение учебной нагрузки (предварительное комплектование) завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. В случае изменений, вызванных объективными причинами, в августе по согласованию с профсоюзной организацией в комплектование могут быть внесены изменения.

2.11. При установлении педагогам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп и объединений.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в действующем дополнительном соглашении к трудовому договору или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью 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 и только в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и

квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп и объединений, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Трудовой договор может быть прекращён только в случаях определенных трудовым законодательством РФ.

Прекращение трудового договора с педагогическими работниками может быть осуществлено по другим основаниям, предусмотренных ТК РФ (ст. 336 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.15. Стороны договорились, что в случае прекращения трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работником, достигшим пенсионного возраста в данном учреждении, ему выплачивается выходное пособие в размере двух среднемесячных заработков.

2.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в первичную профсоюзную организацию учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

2.17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работники предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении более 10 лет и имеющие квалификационные категории, отраслевые награды;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- эффективно применяющие инновационные методы работы;
- члены профсоюзного актива;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.18. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных статьей 261 ТК РФ.

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. (Областное трёхстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и Региональным объединением работодателей о регулировании социально-трудовых отношений в 2015-2016 годах).

2.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.21. Расторжение трудового договора с работником на основании сокращения численности или штата работников возможно при условии предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.22. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

2.23. Председатель профсоюзного комитета осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ и Закона «Об образовании» в вопросах приема и увольнения, перевода работника на другую работу.

2.24. Председатель профсоюзного комитета осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек, своевременным внесением записей о поощрениях.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (не менее 1 раза в 5 лет, для педагогов 1 раз в 3 года) .

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с общим собранием трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.5. Работодатель проводит аттестацию административно-хозяйственных работников в соответствии с действующим Положением об аттестации непедагогических работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

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

4.3. Для других категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.4. Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается:

- для методиста, воспитателей, старшего воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда и учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю.
- для воспитателей, работающих в группах с обучающимися, воспитанниками с ОВЗ – 25 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю.

Для медицинской сестры структурного подразделения - не более 39 часов в неделю;

4.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается: учителям 1- 11 классов – 18 часов (в астрономических часах).

4.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения.

4.8. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников (сторожей), принятых специально для работы в ночное время (статья 96 ТК РФ). Рабочее время сторожей определяется графиком.

4.09. Общим выходным днём считать воскресенье. Вторым выходным днём (для работников с пятидневной рабочей неделей) считать субботу.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.10.1. 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.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10.3. 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.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**). Время для отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания

4.13. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день (**Приложение № 4**).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.14. Нерабочие и праздничные дни для работников учреждения определены статьёй 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

4.15. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, кроме случаев, указанных в ст. 99, 113 ТК РФ.

4.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем, за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и первичной профсоюзной организации. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть при наличии финансовых возможностей учреждения, а также возможностей обеспечения работой предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск в случаях, не запрещённых статьёй 126 ТК РФ .

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством (статья 124 ТК РФ), в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником сохраняется преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

4.17. Педагогическим работникам, а именно: руководителю СП, методисту, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, старшему воспитателю, инструктору по физической культуре, педагогу дополнительного образования, воспитателям, работающим с детьми с ОВЗ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, воспитателям и музыкальным руководителям СП - 42 календарных дня. Другим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.18. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работающим в организации инвалидам, не являющимся педагогическими работниками, предоставляются продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. №181-ФЗ)

4.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56, 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № 5**).

4.21. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и

максимальным пределом не ограничиваются. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.22. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.23. Отпуск длительностью до 1 года предоставляется педагогическим работникам, в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ.

4.24. Стороны пришли к соглашению предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждения:

а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях: смертью близких родственников (супруга, детей, родителей);

вступления в брак работника;

работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года в дни школьных каникул, если нет необходимости в присутствии работника на рабочем месте;

б) продолжительностью 2 календарных дня в следующих случаях:

вступления в брак детей работников;

рождения ребёнка (отцу);

в) продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

проводов детей работников в армию;

г) продолжительностью 2 календарных дня - председателю ППО.

4.25. Работникам, имеющим путёвку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по его заявлению.

Раздел 5. Оплата труда работников

5.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 129, 133 ТК РФ), установлено Федеральным законом.

5.2. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогической нагрузки, педагогического стажа, образования работников, квалификационной категории и прочих условий, требующих изменений тарификации.

5.3. Размер должностного оклада (тарифной ставки) работников учреждения определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования и расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»; Положением об оплате труда и указывается в трудовом договоре.

5.4. Стимулирующие выплаты к должностным окладам (базовым ставкам) работникам устанавливаются в соответствии с методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р, на основании Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск (стимулирующий фонд оплаты труда в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть) **(Приложение №2) .**

5.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам (базовым ставкам) директору, руководителю и заведующим структурными подразделениями устанавливаются в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02. 2009. г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций

государственного управления в сфере образования и науки», на основании Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск (стимулирующий фонд оплаты труда в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть) **(Приложение №2)**.

5.6. Заработная плата выплачивается 1 и 16 числа каждого месяца путём безналичного перечисления на банковские карты работников или на их лицевой счёт в банке.

5.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.8. Заработная плата работникам учреждения за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.9. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не ниже двух третей среднего заработка работника. Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Если простой произошел по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, время простоя оплачивается не менее двух третей базового оклада работника (статья 157 часть вторая ТК РФ).

5.10. Случаи и размер удержания из заработной платы работника регламентируются статьями 137, 138 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и исходя из имеющихся у учреждения средств с учётом статьи 134 ТК РФ

5.12. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в размере до 12 процентов оклада с учётом аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск (специальный фонд оплаты труда работников) **(Приложение №2)** .

5.13. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты с учётом статьи 151 ТК РФ.

(Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

5.14. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях согласно Положения об оплате труда работников ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск (специальный фонд оплаты труда работников) **(Приложение №2).**

5.15. Установить систему материального поощрения (премирования) и выплаты материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда **(Приложение №2).**

5.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

5.17. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени на 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (статья 139 в редакции ФЗ №55 от 10.07.2014 г. и в ред. Постановления Правительства РФ от 10.07.2014г. №642, от 15.10.2014г. №1054).

5.18. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учёта мнения выборного профсоюзного органа организации (статья 372 ТК РФ).

5.19. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.20. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Работодатель и уполномоченный им в установленном порядке представитель работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут

ответственность в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (статья 142 ТК РФ).

5.21. Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в разработке, согласовании Положения об оплате труда, Положения о распределении специального фонда оплаты труда работников, Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников и осуществляет контроль за правильностью их применения.

Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

6.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.3. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.4. Стороны договорились:

1) оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;

2) оказывать содействие в организации лечения систематически и длительно болеющих работников на базе лечебно-профилактических, санаторно-курортных учреждений ;

3) осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения;

4) создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха;

5) поддерживать практику наставничества молодых педагогов. Педагогам-наставникам осуществлять стимулирующие выплаты согласно Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников.

6.5. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего предусмотренные действующим законодательством компенсации.

6.6. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

6.7. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение №5**).

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, финансовые средства из всех источников финансирования в размере не менее 0,4% фонда оплаты труда и не менее 0,5% суммы годовых эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

7.1.3. При наличии финансовых возможностей производить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета или собрания трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.4. Обеспечивать соблюдение установленного санитарными нормами теплового режима в помещениях, проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (**Приложению №6**). В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон, работник приобретает её сам, работодатель возмещает её стоимость.

7.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **(Приложению №7)**.

7.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет.

7.1.10. 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.

Организовывать с необходимой периодичностью проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в учреждении.

7.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

7.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

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

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (статья 212 ТК РФ) или общего собрания трудового коллектива.

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

7.1.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

7.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.20. Осуществлять совместно с уполномоченным общим собранием трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.21. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.22. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.23. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.24. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. Специалист по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных Коллективным договором;
- вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (статья 370 ТК РФ).

7.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 8. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

8.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- 5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

8.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профсоюзным комитетом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Самарской области законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

8.3. Работодатель:

- 1) Предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2) Обеспечивает учет мнения профсоюзного комитета при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
- 3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 4) Безвозмездно предоставляет профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.
- 5) Перечисляет на профсоюзный счёт ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 6) Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели по согласованию необходимое помещение в установленном порядке и на определённый срок.

8.4. Профсоюзный комитет:

- 1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.
- 2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.
- 4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

- 5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 6) Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
- 9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 10) Осуществляет 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.
- 11) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12) Участвует в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
- 13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 14) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 15) Оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза в установленных случаях.
- 16) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профсоюзным комитетом.

Раздел 9 . Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках и соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ). В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (его филиала и иного обособленного структурного подразделения).

9.8. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.10. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.11. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От работников
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 13
г.о. Чапаевск
Козлова Е.А. Козлова
«31» января 2019 г.

От работодателя
Директор ГБОУ СОШ № 13

г.о. Чапаевск

В.К. Воронкова

«31» января 2019г.

