

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключается между работодателем МОБУ «ООШ № 5» и профсоюзной организацией работников учреждения в лице директора школы и председателя профкома.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, Территориальным соглашением по учреждениям образования г. Бузулука Оренбургской области на 2016 -2018 годы.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее - стороны) являются:

- работники образовательного учреждения (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

- работодатель образовательного учреждения, в лице директора МОБУ «ООШ № 5».

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5 Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, в нем также воспроизводятся некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем образовательной организации. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7.2. В Коллективном договоре МОБУ «ООШ №5» с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются

дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

1.7.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе 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 Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации. Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим коллективным договором являются не действительными и применяться не могут.

2.1.3. Работодатель ежегодно утверждает, с учетом мнения первичных профсоюзных организаций, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- преемственность классов;
- учитель знакомится с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись;
- объем учебной нагрузки учителям устанавливается, исходя из

количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя;

- установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не изменяется в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.1.5. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.6. Работники МОБУ «ООШ №5», реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым

договором, могут осуществлять в той же муниципальной образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и МКУ г. Бузулука «Центр развития образования г. Бузулука») осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная муниципальная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

#### 2.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

-до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором муниципальной образовательной организации, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

-руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

-не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

3.1 Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором, трудовыми договорами

с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников МОБУ «ООШ №5», утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников МОБУ «ООШ №5» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60%;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников образовательной организации, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальных образовательных организаций.

3.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5.Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Переработка рабочего времени воспитателей группы продленного дня вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013года №426-ФЗ «О специально оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28декабря 2013года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценке условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117,147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%,утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г №

579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992г. №611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ.

3.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.9. Педагогический работник, имеющий (имевший) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, имеет право на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.10. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета:

- производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **приложении № 2** к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных организаций города в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации

требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- освободить от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных организациях города (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

3.11. Стороны считают необходимым:

3.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в образовательной организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.11.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

3.11.3. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения и настоящего Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

3.11.4. Предусмотреть в положении об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, программ.

3.11.5. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.12. За работником образовательной организации сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

3.13. Работодатель два раза в год оплачивает труд руководителей городских методических объединений, а также учителей-экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Бузулука, заключая с ними гражданско-правовые договоры на выполнение данной услуги.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МОБУ «ООШ №5» определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «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» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают Правила внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени

и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее – Положение приказа №69), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков учителям, воспитателям осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, другим работникам образования по графику в течение календарного года. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, предоставляются в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется настоящим коллективным договором.

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

Ежегодный отпуск переносится или продлевается при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, старшей вожатой, социальному педагогу предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (ст.119 ТК РФ) .

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

4.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/II-22».

4.8. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября

4.10. Работодатель предоставляют отпуск педагогическому работнику общеобразовательной организации во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

4.11. Работодатель предоставляет библиотекаря дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 12 рабочих дней.

4.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды администрация образовательной организации привлекает учителей к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

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

## V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Образовательная организация осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организации и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п « Об утверждении муниципальной программы « Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016-2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете.

5.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

5.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.5. Обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и

компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

5.3.2. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда образовательной организации, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

5.5. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает и утверждает мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности образовательной организации, включая вопросы:

- материальное обеспечение кабинетов химии, физики, трудового обучения, ОБЖ, информатики, спортзалов и спортсооружений;
- обеспечении средствами индивидуальной защиты работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзалах, мастерских, кабинетах химии, физики, информатики, технологии, трудового обучения;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

5.6. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в организации, представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.7. Работодатель оплачивает общественно-значимую работу уполномоченного лица по охране труда и технике безопасности профсоюза в

размере в соответствии с Положением об оплате труда, за счет стимулирующих выплат.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации.

6.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

6.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные увольнения работников организации и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. При ликвидации муниципальной образовательной организации, сокращении численности или штата работников образовательной организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательной организации.

6.3.2. При проведении структурных преобразований в образовательной организации заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;

- снижению текучести кадров в образовательной организации, повышению уровня квалификации преподавательского состава;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования

работников.

#### 6.4. Стороны договорились:

6.4.1. в случае высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объёмов его деятельности, работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намерены их осуществить.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:  
20 и более человек в течение 30 дней;  
60 и более человек в течение 60 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней.
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

6.5. Администрация МОБУ «ООШ № 5» использует возможность досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

6.6. Администрация МОБУ «ООШ № 5» совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другую образовательную организацию;
- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;
- недопущения в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, приема в организацию новых работников.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в той же образовательной организации без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.2. Учитель получает гарантированную учебную недельную нагрузку (ставку 18 часов по своему предмету, в том числе учителя начальных классов). Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя.

7.3. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает финансовое положение работника.

7.4. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

7.5. Работнику предоставляется длительный неоплачиваемый отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.6. В соответствии с приказом Госкомитета по народному образованию СССР «О введении изменений в инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников просвещения» от 08.06.90 № 400 оплачивается переработка рабочего времени воспитателям группы продленного дня в связи с неявкой сменяющего работника за сверхурочную в полуторном размере за первые два часа, в двойном размере за последующие часы.

7.7. Работодатель образовательной организации обязан предоставлять молодому специалисту полную нагрузку в объеме 18 часов согласно его специальности.

7.8. Молодой специалист имеет право на наставника. Выбор определяется по обоюдному согласию.

7.9. Работодатель и первичная профсоюзная организация с целью поддержки молодых учительских и преподавательских кадров, устанавливает в Положении о стимулирующей оплате труда доплату в размере 1000 (одна тысяча рублей) ежемесячно.

7.10. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов, педагогических работников в возрасте до 30 лет и впервые поступивших на работу в муниципальные образовательные учреждения с 01.01.2013 года после окончания образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования и заключившие трудовые договоры на срок не менее 3-х лет, осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере, установленном решением Городского Совета депутатов на текущий год.

7.11. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.12. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников образовательной организации, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплату единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.13. Организация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

-укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01. 2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Основная общеобразовательная школа № 5» и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, Уставом образовательной организации, коллективным договором образовательной организации.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в образовательной организации.

8.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации в установленном порядке.

8.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профоргана (их заместители) без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

8.4.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих образовательной организации.

8.4.2. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров ОО. Председателю профкома устанавливаются доплата из стимулирующих выплат, размер которой определяется Положением о стимулирующих выплатах.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательного учреждения.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оплачивать услуги адвокатов членам профсоюза по судебным искам.

9.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников образовательного учреждения.

9.4. Организовывать оздоровление работников учреждения и их детей, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок.

9.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области.

9.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления

действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза (Приложение № 6).

9.8. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

9.9. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

## Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего трудового договора осуществляется договаривающимися сторонами. При проведении указанного контроля представители сторон обязуются представлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на профсоюзном собрании.

10.3. Каждая из сторон, виновная в нарушении или невыполнении Коллективного договора, привлекается к ответственности на основании действующего законодательства.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Коллективного договора воздерживаются от конфронтационных действий.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2016 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

## СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Директор МОБУ «ООШ № 5»: \_\_\_\_\_ Л.П. Ужва

Председатель первичной профсоюзной организации: \_\_\_\_\_ Г.А. Шишкина

« 02 » марта 20 16

