

**Принят на собрании трудового коллектива**

«16 » декабря 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16 с**  
**УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ**  
**2023-2026 гг.**

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации учреждения

\_\_\_\_\_ С.В. Скрипай

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ 16 с УИОП»

\_\_\_\_\_ Н.В. Полева

М. П.

Отметка отдела труда администрации  
округа о регистрации договора

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-групповые отношения между работниками МБОУ «СОШ №16 с УИОП» и МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №16 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – учреждение) в лице директора МБОУ «СОШ № 16 с УИОП» Полевой Наталии Викторовны.

Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Белгородской области.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания «Отраслевого соглашения департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, «Соглашения между управлением образования администрации Старооскольского городского округа и территориальной профсоюзной организацией народного образования и науки».

1.3. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, МБОУ «СОШ №16 с УИОП» и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения обязуются в течение 10 дней провести переговоры о соответствующем изменении и (или) дополнении коллективного договора.

1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в МБОУ «СОШ №16 с УИОП», максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- ✓ установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- ✓ повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности;

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения;

1.9. При реорганизации или ликвидации учреждения сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **II. Сторонами коллективного договора являются:**

2.1. Работодатель – МБОУ «СОШ №16 с УМОП» в лице директора Полевой Наталии Викторовны, именуемая в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работники МБОУ «СОШ №16 с УИОП», именуемые далее «РАБОТНИКИ», представленные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №16 с УИОП» (далее – ПРОФКОМ).

2.2. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

2.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- ✓ обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- ✓ добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- ✓ обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- ✓ создавать условия для профессионального и личного роста работников.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

2.5. Согласовывать с ПРОФКОМОМ принимаемые локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка, тарификационный список работников учреждения, положение об оплате труда на основе нормативно-подушевого финансирования, положение о распределении стимулирующей части ФОТ работников учреждения, график отпусков, расписание занятий, форму расчетного листка;

2.6. Учитывать мнение ПРОФКОМА по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.7. Предоставлять ПРОФКОМУ по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающих работников;

2.8. Обсуждать с ПРОФКОМОМ вопросы работы учреждения, внесение предложений в совершенствование его работы.

2.9. Локальные нормативные акты, издаваемые РАБОТОДАТЕЛЕМ, не должны противоречить положениям действующего законодательства.

### **ПРОФКОМ как представитель профсоюзов обязуется:**

2.10. Способствовать устойчивой деятельности школы в соответствии с законодательством;

2.11. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.12. Способствовать росту квалификации работников;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

2.13. Контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в МБОУ «СОШ №16 с УИОП»;

2.14. В период действия коллективного договора при условии выполнения РАБОТОДАТЕЛЕМ его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на РАБОТОДАТЕЛЯ приостановление работы (забастовку).

2.15. ПРОФКОМ оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

### **РАБОТНИКИ обязуются:**

2.16. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

2.17. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

2.18. Способствовать повышению эффективности, учебно-воспитательной деятельности;

2.19. Беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

2.20. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон.

### III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМА ТРУДА

#### РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

3.1. Осуществлять по согласованию с ПРОФКОМОМ тарификацию педагогических и руководящих работников. Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического стажа, образования присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

3.2. При составлении тарификации формировать стимулирующий фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда. А также оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, т.е. доплат: за классное руководство, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу в пределах фонда оплаты труда, руководствуясь Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, Положением об оплате труда на основе нормативно-подушевого финансирования.

3.3. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;

- за наличие ученой степени;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере.

3.4. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца, следующего за отчетным в денежной форме.

Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносить по соглашению с работником на другой срок.

3.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению РАБОТОДАТЕЛЯ, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

- «Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или

оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

3.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка.

3.7. Освобождать от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

3.8. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в двойном размере.

3.9. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном размере.

3.10. Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчета 2/3 заработка.

3.11. Время простоя не по вине работника оплачивать в 2/3 среднего заработка (ст. 155 ТК РФ).

3.12. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (капитальный ремонт, карантин и др.);

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Информировать не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходовании их согласно смете.

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

3.15. Заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы проводится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».

#### **IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

4.1. РАБОТОДАТЕЛЬ и РАБОТНИКИ обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим РАБОТОДАТЕЛЬ не вправе требовать от РАБОТНИКОВ выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия РАБОТНИКА допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.2. Обеспечить приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими

участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется создавать условия для профессионального роста РАБОТНИКОВ, повышения квалификации по своей профессии.

4.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация РАБОТНИКА должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личного роста РАБОТНИКА.

4.5. Стороны договорились, что РАБОТНИК имеет право повышать свою квалификацию за счет РАБОТОДАТЕЛЯ с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

## **V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются РАБОТОДАТЕЛЕМ предварительно с участием ПРОФКОМА.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите РАБОТНИКОВ, высвобождаемых в результате сокращения численности штата.

5.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Стороны договорились:

Для предотвращения сокращения численности штата:

5.4.1. Вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;

5.4.2. Вводить новый учебный предмет, курс обучения и др.

5.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, также следующие работники:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-лица, проработавшие в школе свыше 25 лет;

-одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и лица, воспитывающие ребенка указанного возраста без матери;

-работники, получившие производственную травму, профзаболевание в школе;

-бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

-лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.1. Разработать и утвердить на общем собрании работников учреждения Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №16 с УИОП».

6.2. Разработать и согласовать с ПРОФКОМОМ должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

6.3. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не привлекать работников без их согласия для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

6.4. Расписание уроков составлять по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогическими кадрами, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. В расписании уроков предусмотреть свободные дни для методической работы и повышения квалификации педагогических работников.

6.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с ПРОФКОМОМ. Учебную нагрузку устанавливать не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника. Сохранять объем нагрузки, установленной при тарификации на протяжении всего учебного года.

6.6. Предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста по его письменному заявлению до 18 лет до 4 дней в месяц;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в месяц;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в год

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в год».

6.7. Устанавливать очередность предоставления отпусков по согласованию с ПРОФКОМОМ.

6.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одной школе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.9. Предоставлять работникам по личному заявлению отпуск без сохранения заработной платы от 1 до 3-х дней (по приказу директора) в следующих случаях:

- в связи с рождением и усыновлением ребенка -3 дня;

- в связи с бракосочетанием работника -2 дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 день;

- при праздновании серебряной, золотой свадьбы - 2 дня;

- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;

- для ликвидации аварии в доме -1 день;

- для прохождения обследования в больнице при наличии направления -3 дня;

за работу в течение года без листка нетрудоспособности -3 дня.

6.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Они вправе подать письменное заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6.11. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

7.1. Проводить специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет).

- Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

7.2. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране.

7.3. На работах с вредными условиями труда обеспечить работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Стороны договорились:

7.4. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.5. ПРОФКОМ и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников. Предъявляют обязательные к исполнению РАБОТОДАТЕЛЕМ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.6. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и ПРОФКОМА в количестве 5 человек.

7.7. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда,

7.8. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 дня для обучения по вопросам охраны труда в год и 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

7.9. ПРОФКОМ осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов, ведёт разъяснительную работу, оказывает помощь уходящим на пенсию работникам в подготовке документов для назначения пенсии.

7.10. В коллективе работников учреждения реализуются мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и реконструкция старых имеющихся помещений и площадок для занятия спортом; создание и развитие физкультурно-оздоровительных клубов и кружков для работников, организованных в целях массового привлечения сотрудников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

## **VIII. В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Проводить согласованную политику в ходе реализации целевых программ социально – экономической поддержки молодежи.

8.1.2. Обеспечивать меры по пропаганде здорового образа жизни среди молодых педагогов.

8.1.3. Высвобождать (при наличии возможности) при составлении расписаний учебных занятий один день в неделю для лиц числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня.

8.1.4. Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала.

8.1.5. Закреплять наставников за молодыми педагогами и поощрять их работу из фонда стимулирующих выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

8.1.6. Вести с молодыми педагогами разъяснительную работу по правам и организационно – техническим вопросам аттестации, а также содействовать в созданию необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.

8.1.7. Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

8.2. Оказывает методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует работу Школы молодого педагога на базе образовательного учреждения;
  - организует совещания, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов.
  - содействуют самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;
  - оказывает содействие приобретения жилья молодыми специалистами, улучшению их жилищных условий в рамках действующих программ на территории Белгородской области.
- 8.2.1. Устанавливает на общих основаниях, а затем передает на определенный период другим работникам педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет.
- 8.2.2. Обеспечивает молодым специалистам в соответствии с нормативно-правовыми актами Белгородской области, Старооскольского городского округа гарантированную доплату.

#### ПРОФКОМ:

- 8.3. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи, реализации Концепции молодежной политики.
- 8.3.2. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.
- 8.3.3. Содействует обучению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

### **IX. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 9.1 Профсоюзная организация МБОУ «СОШ №16 с УИОП» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.
- 9.2 РАБОТОДАТЕЛЬ содействует деятельности профсоюзной организации и её органов, реализации законных прав работников и их представителей.
- 9.3 РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет ПРОФКОМУ на период действия коллективного договора помещение, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения. Предоставляет ПРОФКОМУ школьный телефон, бесплатно производит печатные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.
- 9.4 РАБОТОДАТЕЛЬ ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.5. РАБОТОДАТЕЛЬ согласовывает с ПРОФКОМОМ все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, специальных льгот и гарантий работникам.

9.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется приостановить по требованию ПРОФКОМА исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.7. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования с администрацией времени его проведения.

9.8. Стороны договорились:

9.8.1. Председателю профсоюзной организации МБОУ «СОШ №16 с УМОП» за дополнительную к трудовым обязанностям работу предоставляется дополнительный отпуск в количестве 5 дней.

Членам ПРОФКОМА, представителям профсоюза в комиссиях школы предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Члены ПРОФКОМА, представители профсоюза в комиссиях школы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планами и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

9.8.2. Члены профсоюзных органов не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет РАБОТОДАТЕЛЯ.

9.8.3. Оказывать материальную помощь работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

## **Х. Заключительное положение**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников школы.

10.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, отдельных РАБОТНИКОВ. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал.

10.3. Итоги работы комиссии рассматриваются ежегодно на общем собрании коллектива работников учреждения.

10.4. ПРОФКОМ для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у РАБОТОДАТЕЛЯ информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №16 С  
УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ"**, Полева Наталия  
Викторовна, Директор

26.09.24 16:41 (MSK)

Сертификат 73C7E181D8EE7DFA5FEF5A4B703630D6