

Принято  
на собрании трудового коллектива  
МБОУ НШДС №13  
Протокол № 6 от 23.05.2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Начальная школа – детский сад №13»

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Руководитель  
образовательного  
учреждения

 И.Г. Морозова  
(подпись, Ф.И.О.)  
«24» мая 2023 г.

М.П.



От работников:

Председатель совета  
трудоого коллектива  
МБОУ НШДС №13

 Л.В. Хотенцева  
(подпись, Ф.И.О.)  
«24» мая 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Администрация Слюдянского муниципального района  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Администрация Слюдянского  
Муниципального района  
Зарегистрировано

Рег. № 14

«06» 06 2023 г.

Отв. исполнителем Новоселова А.А. На

## Содержание

<b>№ раздела</b>	<b>Наименование раздела</b>	<b>Страницы</b>
I	Общие положения	1-2
II	Управление организацией. Повышение эффективности социального партнерства	2-4
III	Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	4-9
IV	Оплата труда	9-12
V	Развитие педагогического потенциала	13
VI	Обеспечение социальных гарантий	14-15
VII	Охрана труда	16-18
VIII	Социальные льготы и гарантии	18-19
IX	Пенсионное обеспечение	19
X	Гарантии СТК	19-22
XI	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	22
XII	Заключительные положения. Приложения к коллективному договору	23

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа - детский сад №13» (далее – МБОУ НШДС №13 или Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК);  
работодатель в лице его представителя - директора (далее – работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ НШДС №13.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ НШДС №13, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ НШДС №13 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации МБОУ НШДС №13 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:**

**1.10.1. Работодатель:**

- признавать выборный орган СТК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий

членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБОУ НШДС №13, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт.

#### **1.10.2. СТК:**

- содействовать эффективной работе МБОУ НШДС №13;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется советом трудового коллектива. Стороны ежегодно в мае месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

## **II. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.**

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБОУ НШДС №13 и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

#### **Стороны:**

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2.1. Совместными усилиями способствуют реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

2.2.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

2.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Иркутской области, муниципалитета для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников МБОУ НШДС №13 в связи с ростом потребительских цен;
- предусматривать в бюджете выделение средств на:
  - охрану труда и пожарную безопасность, аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников;

2.2.4. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и др. в соответствии с Положением.

2.2.5. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в МБОУ НШДС №13.

### **2.3. Работодатель:**

2.3.1. Обеспечивает финансирование учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом СТК.

2.3.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников МБОУ НШДС №13 в соответствии с законодательством.

2.3.4. Предоставляет выборному органу СТК по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с выборным органом СТК в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Обеспечивает участие представителей СТК в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.3.7. Включает представителей СТК по уполномочию работников (протокол СТК) в коллегиальные органы управления МБОУ НШДС №13.

Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

### **2.4. СТК:**

2.4.1. Обеспечивает в соответствии представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБОУ НШДС №13.

2.4.2. Оказывает помощь членам СТК в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых

обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.6. Содействует предотвращению в МБОУ НШДС №13 коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### **III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.**

#### **Стороны договорились о том что:**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МБОУ НШДС №13.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.4. Трудовой договор с работниками МБОУ НШДС №13 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.5. Наименования должностей и профессий работников МБОУ НШДС №13 должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Профессиональных стандартах.

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, в характеристиках обобщенных трудовых функций служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МБОУ НШДС №13.

3.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБОУ НШДС №13, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.8. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, отраслевым, территориальным Соглашениями и коллективным договором МБОУ НШДС №13.

3.1.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или *технологических* условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение *определенных сторонами* условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы МБОУ НШДС №13, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. Гарантируют работникам МБОУ НШДС №13 при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

3.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ НШДС №13 определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются статьей 333 ТК РФ.

3.5.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ НШДС №13*), графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

Педагогам с учетом учебной нагрузки (не более 24 часов в неделю) предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.5.3. В исключительных случаях в МБОУ НШДС №13 работодатель с учетом мнения выборного органа СТК, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы.

Порядок и размер компенсаций определяется локальным документом (приказом) по согласованию с работником. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.5.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников МБОУ НШДС №13 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23, ФЗ N 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г.).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ НШДС №13, включающий предоставление выходных дней,

определяется с учетом режима деятельности МБОУ НШДС №13, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа СМК МБОУ НШДС №13 до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников МБОУ НШДС №13 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа СМК, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

3.6.1. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников МБОУ НШДС №13.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) с письменного согласия.

3.7. Педагогические работники МБОУ НШДС №13 имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

Другим работникам МБОУ НШДС №13 ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23, ФЗ N 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г.)

3.7.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа СМК МБОУ НШДС №13. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым

кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.7.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами МБОУ НШДС №13.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.8. Педагогические работники МБОУ НШДС №13 имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

3.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

3.10. Работникам может предоставляться краткосрочный без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Продолжительность данного отпуска определяется руководителем и зависит от производственной необходимости данного работника.

3.11. Выборный орган СМК осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

## **IV. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **4.1 Стороны договорились что:**

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ НШДС №13 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом СТК в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлениями администрации муниципального образования Слюдянский район.

4.1.3. Отнесение должностей работников МБОУ НШДС №13 к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МБОУ НШДС №13 на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ НШДС №13 с учетом:

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

4.2.1. Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами;
- выплаты за руководство методических объединений.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- показатели эффективности деятельности работников отдельных категорий.

На основании которых определяется размер выплат стимулирующего характера, премиальные и иные поощрительные выплаты. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом СТК и закрепляются в Положении об оценке эффективности деятельности работников отдельных категорий.

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда МБОУ НШДС №13 ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

#### **4.4. Работодатель обязан:**

4.4.1. При выплате заработной платы 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.

4.4.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4.3. Совместным решением работодателя и выборного органа СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на стимулирующие выплаты.

4.4.4. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.4.5. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, отработавшего в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его

трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности МБОУ НШДС №13 в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам МБОУ НШДС №13 сохраняется выплата средней заработной платы.

4.4.7. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда) устанавливаются до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

4.4.8. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.4.9. Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада работникам охраны (сторожам) МБОУ НШДС №13.

4.4.10. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБОУ НШДС №13.

#### **4.5. Работник:**

4.5.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

#### **4.6. СТК:**

4.6.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов МБОУ НШДС №13 по оплате труда.

4.6.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.6.3. Представляет и защищает трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **V. Развитие педагогического потенциала**

**5.1. Работодатель совместно с выборным органом СТК договорились, что в целях реализации задач, направленных на модернизацию и развитие МБОУ НШДС №13:**

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное и внебюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур. (прохождение профкурсов).

5.1.5. Способствуют обеспечению социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам: предупреждение не менее чем за два месяца, предложение других рабочих мест.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников МБОУ НШДС №13 с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников.

5.1.7. Содействуют сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших педагогов.

5.1.8. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- конкурсы, проекты;
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагога: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности педагога;
- для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника проводят совместную работу с районными общественными организациями: ассоциациями молодых педагогов и творчески работающих педагогов, советом ветеранов педагогического труда.

5.1.9. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

## **VI. Обеспечение социальных гарантий.**

### **Работодатель:**

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения МБОУ НШДС №13, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации МБОУ НШДС №13.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

### **СТК:**

6.2.1. Представляет интересы членов СТК при ликвидации МБОУ НШДС №13, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации МБОУ НШДС №13.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МБОУ НШДС №13.

### **6.3. Стороны:**

6.3.1. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией МБОУ НШДС №13;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников МБОУ НШДС №13 в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ НШДС №13 может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа СТК и службы занятости населения.

Высвобождаемым работникам для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора предоставлять не более одного дня в месяц, оплачиваемого в размере заработной платы одного рабочего дня.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников МБОУ НШДС №13 преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не

более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в МБОУ НШДС №13; председатель СТК, не освобожденный от основной работы.

6.3.5. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации МБОУ НШДС №13, проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.3.6. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.3.7. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием МБОУ НШДС №13 по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

6.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.3.9. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА**

### **7. 1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечить право работников МБОУ НШДС №13 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда.

7.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

7.1.3. Провести в МБОУ НШДС №13 специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СТК.

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ НШДС №13 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБОУ НШДС №13 по охране труда на начало учебного года.

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.6. На время приостановки работ в МБОУ НШДС №13 и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

7.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБОУ НШДС №13.

7.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Утвердить Список должностей (профессий) для которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры с указанием вида осмотра и периодичности.

7.1.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ) медицинские осмотры работников МБОУ НШДС №13, проводятся с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

7.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). *(Приложение № 2 «Список должностей (профессий) по бесплатному предоставлению*

*спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»)*

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.1.14. Обеспечивать уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение МБОУ НШДС №13, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.1.16. Соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную .

## **7.2. СТК обязуется:**

7.2.1. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБОУ НШДС №13.

7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с членами СТК.

7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.7. Защищает права и законные интересы членов СТК по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.9. Рассматривать на заседании СТК локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.10. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств,

## **стороны:**

Предоставлять работникам дни без содержания по следующим причинам:

- бракосочетание работника;
- бракосочетание детей;
- при рождении ребенка в семье (мужу);
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры;
- проводы сына на службу в армию;

### **8.2. Стороны подтверждают:**

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

### **8.3. Устанавливается:**

- доплата не освобожденному руководителю выборного органа СТК за счет средств организации из стимулирующего фонда.

8.4. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

### **8.5. СТК:**

8.5.1. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.5.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам СТК, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.**

9.1. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения;
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с законодательством.

9.3. По обращению работников осуществляют консультацию и подготовку документов по оформлению досрочной трудовой пенсии в судебные инстанции.

## **X. ГАРАНТИИ СТК.**

**10.1. Стороны подтверждают, что:**

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования

и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем МБОУ НШДС №13 с учетом мнения соответствующего СТК.

Аттестация работников производится при участии представителей СТК.

10.1.2. Выборному органу СТК предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.1.3. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию с СТК рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного органа СТК при проведении аттестации, поощрении работников.

10.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ СТК вправе по просьбе членов трудового коллектива, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Российской Федерации наиболее отличившихся работников.

10.6. Интересы, отраженные в данном коллективном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех

обязательств коллективного договора.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

### **11. Стороны договорились, что:**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год (в мае месяце).

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование документа</b>
<b>1</b>	Правила внутреннего трудового распорядка работников
<b>2</b>	Список должностей (профессий) по бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.