

Утверждаю  
Принят  
Общее собрание тр. коллектива  
Протокол № 3 от 30.08.2016г.

  
Директор ЧОУ ООШ «Умка»  
О. Н. Русакова  
Приказ № 10 от 01.09.2016 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1 Задачи коллективного договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Стороны коллективного договора:

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация Частного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы «Умка» в лице директора Русаковой Ольги Николаевны, именуемая далее «Работодатель», и работники организации, для которых ЧОУ ООШ «Умка» является постоянным местом работы, именуемые в дальнейшем «работники».

#### 1.2 Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые «работодателем».

#### 1.3 Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЧОУ ООШ «Умка».

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

### 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок до 5 лет; а также на время выполнения определенной работы при соблюдении условий, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ.

2.2 Условия трудового договора не могут ухудшать положения «работников» по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3 «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, указанных в законодательстве.

2.4 Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются с предварительного уведомления работников учреждения.

2.5 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в п.2 статьи 81 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

2. 6 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.7 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение.

2.8 Расторжение трудового договора с работником - членом трудового коллектива по инициативе администрации допускается только с учетом решения общего собрания

трудового коллектива

2.9 До увольнения по собственному желанию удовлетворять просьбу работника об аннулировании его заявления о расторжении трудового договора. В случае подачи работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не приглашать в порядке перевода нового работника на предполагаемое вакантное место до истечения срока предупреждения об увольнении.

### 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 При регулировании рабочего времени в школе стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленные законом, а для женщин не более 36 часов.

3.2 Стороны договорились, что на предприятии может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренных законодательством (статьи 92 ТК РФ).

3.3 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час при пятидневной неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного времени.

3.4 Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.

Такой режим работы устанавливается для воспитателей образовательного учреждения.

#### 4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по соглашению с работником, обязуются до 15 января утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

Соблюдение графика отпусков обязательно для работников и работодателя. Перенос отпуска допускается только в исключительных случаях по уважительным причинам (приобретение путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях) по совместному решению руководителя образовательного учреждения и работника.

4.3 Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по непредвиденным случаям.

#### 5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих производится на договорной основе, учитывая квалификационную категорию (результаты аттестации), образование, стаж педагогической деятельности работника. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по должностям, специфическим для системы образования.

5.2 При работе с вредными условиями труда к должностным окладам работников производится доплата:

- учителю информатики 10%;
- учителю ИЗО художественного труда 4%;
- уборщикам служебных помещений за уборку санузлов 10%.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест, либо специальные инструментальные замеры производственной среды. Оценка фактического состояния условий труда по степени вредности и опасности производится в соответствии с руководством «2.2.2006-05. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация».

5.3 При совмещении профессий (должностей) выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам) согласно штатному расписанию.

5.4 Заработная плата выплачивается два раза в месяц - аванс и расчет путем перечисления на зарплатную карту работника, для которого ЧОУ ООШ «Умка» является постоянным местом работы.

5.5. Заработная плата Работникам-совместителям выплачивается 1 раз в месяц ( 12 числа месяца), следующего за отчетным, через кассу «Работодателя»

#### 6 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязуется разработать инструкции условий работы, применительно к каждому рабочему месту. Инструкции должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь – к режиму

труда и отдыха, социально – бытовому обслуживанию работников. Инструкции должны быть разработаны на 5 лет, охватывая ежегодно 100% работников. Работодатель обязуется систематически вносить в инструкции необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работников.

6.2 Работодатель берет на себя ответственность систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3 Стороны исходят из того, что работник пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы представляется работникам государственной экспертизы или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение работника об отрицательном влиянии условий работы на здоровье, работодатель компенсирует работнику понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4 Работодатель и работники согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально – бытового обслуживания на предприятии, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.5 Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

6.6 Предоставлять в случае болезни работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

## 7 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

7.1 В целях сохранения на предприятии квалифицированных женских кадров и создания условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

7.2 Предоставлять работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи (содействия) в занятости на этот период (исходя из возможностей предприятия).

7.3 Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

7.4 Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

## 8 МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1 Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.2 Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год диспансеризации и медицинских осмотров.

## 9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1 Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с «работниками», руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

9.2 «Работники» вправе вносить «Работодателю» предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. «Работодатель» обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых «работниками», и сообщать мотивированные ответы «работникам».

9.3 «Работодатель», осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы «работников». Проекты соответствующих решений направляются работникам не менее чем за две недели до их принятия. В течении этого срока профсоюз обязан рассмотреть проекты данных решений и свое мнение сообщить «работодателю». Невыполнение требований настоящего пункта любой стороной данного договора дает основания признать принятый нормативный акт не имеющим юридической силы.

9.4 «Работодатель» и «работники» пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников организации в период действия настоящего колдоговора строится в строгом соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ», иными нормативными актами по вопросам занятости, действующими на территории РФ, а также данным договором.

9.5 «Работодатель» гарантирует «работникам» получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации. Кроме того, «Работодатель» обязуется на регулярной основе, не реже одного раза в квартала, информировать «работников» о текущей деятельности и планах работы, используя последние статистические данные. «Работники» обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

## 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания, с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ и действует в течение всего срока.

По истечении данного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2 Принятие, внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон на общем собрании трудового коллектива, оформляется протоколом и утверждается директором школы.

10.3 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.4 Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения «работодателем» его положений, «работники» не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения данного обязательства «работодатель» вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен «работодателем» до сведения «работников» в течение 3 дней после его подписания.

10.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. «Работники», подписавшие коллективный договор, для контроля за его выполнением проводят проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивают у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требуют от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивают на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

10.7 «Работодатель» и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРИНЯТ

## ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Дата подписания договора: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

РАБОТОДАТЕЛЬ:

РАБОТНИКИ:

\_\_\_\_\_ О.Н. Русакова