

**Утвержден на совместном заседании администрации  
и трудового коллектива МБОУ "Березовская средняя  
общеобразовательная школа имени С.Н. Климова"  
села Березовка Борисовский района Белгородской области**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом  
МБОУ "Березовская средняя общеобразовательная  
школа имени С. Н. Климова"

на 2011 - 2013 год

## Раздел 1. Общее положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора школы Крячко М. А. МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н. Климова" и работниками организации в лице профсоюзного комитета МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н. Климова", представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Белгородской области «О социальном партнерстве», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным и региональным соглашениями на 2007-2009 годы, и распространяется на всех работников организации, структурных подразделений, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), Генеральным соглашением, а также Отраслевым тарифным и региональным соглашениями, прилагаемыми к договору.
- 1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н.Климова", защищающий их интересы при проведении коллективных договоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С. Н. Климова". В лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников МОУ "Березовская СОШ имени С.Н.Климова", ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ,

Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным и региональным соглашениями по МОУ "Березовская СОШ имени С. Н. Климова" на 2007–2009 годы.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем и профсоюзным комитетом. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

- 1.6. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников независимо от профсоюзного членства.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, ОТС и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. Ст. 44 ТК РФ, ст. 15 Закона РФ о коллективных договорах и соглашениях», ст. 41, предпоследняя часть, ТК РФ, ст. 3 и ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
- 1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
- 1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников, и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н. Климова" (ст. 41 ТК РФ).
- 1.12. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.  
Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента

получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

- 1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

- 2.1. В этих целях **работодатель** обязуется:
- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
  - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
  - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. 196 ТК РФ);
  - осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания

- трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
  - предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
  - предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление);
  - создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
  - сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
  - соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
  - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
  - учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ организации;
  - своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

## 2.2. Профком обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. 41 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ); (Приложение № 1)
- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды; (Приложение № 2)
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добивается роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации

профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

- эффективно использовать школьное оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н.Климова".

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; (Приложение № 3)

- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н.Климова" .

2.6. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, ОТС, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);
- разрабатывать совместно с профком программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения

организации, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца).

- принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профкома и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

- представлять в профком не позднее чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении 10 либо 15 лет (по соглашению);
- другие конкретные категории по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ);

- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст.ст. 373 и 374 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82, последняя часть);

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

### 3.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего

законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 36 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (администрацией) с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. Педагогическим работником предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, обслуживающему персоналу не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

- 5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 5.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).  
Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).  
Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).
- По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).  
На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- 5.6. Профком обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
  - представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
  - осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
  - уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
  - вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
  - осуществлять представление и защиту законных прав и интересов

работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.7. Оплата отпусков.

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников образовательного учреждения производится на основании Положения нормативно - подушевого финансирования (ст.ст. 135, 143 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека по региону.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Труд работников учебного учреждения оплачивается повременно, или по иным системам оплаты труда. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. 135 ТК РФ).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в вечернее время - 35% тарифной ставки (оклада).

Работодатель обязуется:

- работу в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни компенсировать дополнительными днями отдыха;

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон, вредные условия труда; (Приложение № 4)

- выплачивать премию согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МОУ "Березовская

средняя общеобразовательная школа имени С.Н.Климова", определенному для каждой конкретной категории работников с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ).

- выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за полугодие согласно Положению; (Приложение № 5)

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором организации. Стороны договорились выплату заработной платы организации производить конкретно в следующие сроки:

Дата выплаты зарплаты:

I половина - 25 числа каждого месяца

II половина - 10 числа каждого месяца

- извещать в письменной форме 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;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

- предоставить структурным подразделениям организации право самостоятельно устанавливать формы оплаты и стимулирования труда в пределах выделенных на эти цели средств, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме. (Ст.131 ТК РФ)

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

6.6. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в организации (ст. 144 ТК РФ), с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

6.7. Определить с учетом мнения профсоюзного комитета периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК РФ).

### **Особенности применения систем нормирования труда в организации**

- 6.8. Работодатель обязуется:
- совместно с профкомом определить условия замены и пересмотра норм труда;
  - осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением;
  - извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
  - проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.
- 6.9. Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
  - требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
  - обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора;
  - вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
  - обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. Охрана труда**

- 7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; (Приложение № 6)
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ); (Приложение № 7)
- проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; (Приложение № 8)
- утверждать на основе федеральных списков дающих право на льготную профессиональную пенсию, «локальным нормативным актом» конкретный Перечень рабочих мест, работа на которых дает право на досрочный выход на пенсию, проводить аттестацию рабочих мест и совместно с профкомом утверждать результаты аттестации, а также локальным нормативным актом исключать рабочие места по мере создания на них нормальных условий труда из вышеназванного перечня;
  - обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета образовательного учреждения в расследовании всех несчастных случаев (ст. 229 ТК РФ);

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников образовательного учреждения при расследовании несчастных случаев;
- При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
  - обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
  - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах,

определяемых законодательством;

- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников организации;

Гарантировать: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;

- оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников;

- в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки;

- установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников организации, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации;

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию.

#### 8.2. Профком обязуется:

- участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников организации;

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## **Раздел 9. Защита трудовых прав работников**

9.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и

их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37- ТК РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией организации или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст. ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).

9.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

9.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с

положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

## **Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

- 10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.
- 10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
  - содействия их занятости;
  - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
  - соблюдения законодательства о труде;
  - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Профсоюзная организация (профком) 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, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).
- 10.3 Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).
- 10.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
  - не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
  - представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических

отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

- безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору (*обязательно указывается место расположение помещения для работы выборного профсоюзного органа, его площадь, перечень необходимого оборудования, средств связи, оргтехника, автотранспорт и условия выделения дополнительных материальных средств*);

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ);

- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на

счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

- перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1% и более от фонда оплаты труда – ст. 377 ТК РФ, но не менее размеров определенных Отраслевым тарифным соглашением);

- 10.5 Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).
- 10.6 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).
- 10.7 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.8 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

- 11.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

- 11.2. Стороны обязуются:
- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
  - обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;
  - взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.
- 11.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.
- 11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

## **Раздел 12. Заключительные положения**

- 12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года 2007-2009 г.г.  
Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).
- 12.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.  
Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.  
При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МОУ "Березовская СОШ имени С.Н.Климова" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

- 12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).
- 12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).  
Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.
- 12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
- 12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников  
МБОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени  
С.Н.Климова" \_\_\_\_\_

Представитель работодателя:

Директор МБОУ "Березовская  
средняя общеобразовательная  
школа имени С.Н.Климова"

МП

Шульгина В.В.

Представитель работников:

Председатель профкома

Шамсутдинова В.Я.

**Перечень приложений  
к коллективному договору  
МБОУ "Березовская средняя общеобразовательная  
школа имени С.Н.Климова"**

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для работников МОУ "Березовская средняя общеобразовательная школа имени С.Н.Климова".
4. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
5. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях).
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты.
7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.