

Представитель работодателя:

Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Рагозинская средняя
школа» Седельниковского
муниципального района



С.М. Галкова
2018 г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Рагозинская средняя
школа» Седельниковского
муниципального района

[Signature] А.Я. Сукачев
"15" сентября 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018-2021 годы

Принят: на собрании
трудового коллектива
"15" сентября 20 18 г.

Коллективный договор
(дополнительное соглашение)
принят (принято)
уведомительную регистрацию в
Седельниковском отделе МУ МТСР № 5
Регистрационный № 14
от 15 сентября 20 18 г.
[Signature] И. Ю. Курякина

Коллективный договор, *принят*
(дополнительное соглашение)
принят (принято)
уведомительную регистрацию в
Седельниковском отделе МУ МТСР № 5
Регистрационный № 13
от 15 сентября 20 21 г.
[Signature] И. Ю. Курякина

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Рагозинская средняя школа» Седельниковского муниципального района (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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

3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения –Галкова С.М.

Работники в лице председателя профсоюзного комитета работников учреждения (далее – Профсоюз) – Сукачев А.Я.

4. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

5. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

7. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

8. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами .

9. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет, о чем оформляется соответствующие соглашения.

Раздел 2. Гарантии при возможном обеспечении занятости

10. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца (а в случае, если одно из указанных решений может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) в письменной форме сообщает об этом:

- в профсоюз;

- в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

11. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.
- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

12. Не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодателем предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных средств учреждения.

14. За работниками, высвобожденными из учреждения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора в случае создания новых рабочих мест и появления вакансий в учреждении при условии соответствия квалификационным требованиям.

15. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите высвобождаемых из учреждения работников, а также оказывать содействие в повышении квалификации, переобучении и приобретении других профессий.

16. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

17. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

17. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная 40 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

18. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

19. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

20. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1 к коллективному договору**), графиках сменности, графиках отпусков.

21. В учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

22. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 часов до 14 - 00 часов. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, а также мест для отдыха и приема пищи определяется, в соответствии со ст. 108 Трудового кодекса РФ, правилами внутреннего трудового распорядка.

23. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Технический перерыв для работников занятых на компьютерах, допускается в течение 15 минут после 2-х часов работы за компьютером. После обеденного

перерыва технический перерыв составляет 15 минут после каждых 1,5 часа работы.

3.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзом и по письменному распоряжению работодателя.

24. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии с статьей 258 ТК РФ. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате.

25. Составление расписания уроков осуществляется по согласованию с Профсоюзным комитетом, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального распределения рабочего времени учителя.

26. . Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

27. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с категорией работников с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

28. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

29. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК). Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК).

30. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливается согласно **приложению № 2** к настоящему Договору.

31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

32. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

33. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

34. Оплата труда работников учреждения производится на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения «Рагозинской средней школы» Седельниковского муниципального района Омской области (ст.ст. 135, 143 ТК).

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

36. В области оплаты труда стороны договорились:

36.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

36.2. заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 и 12 числа месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержания.

36.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

36.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором, Положением об оплате труда учреждения.

36.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда производить доплаты в размере не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

36.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не менее 20 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

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

36.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

36.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

36.11. Месячная заработная плата работников, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законодательством минимального размера оплаты труда.

36.12. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

36.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

36.14. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

37. Гарантии и компенсации.

37.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду к месту командирования, из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, по найму жилого помещения (кроме случаев предоставления бесплатного жилого помещения), дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя).

Возмещение указанных расходов производится в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда учреждения, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Омской области от 25 апреля 2018 года № 109-п "О реализации отдельных положений Закона Омской области "О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Омской области".

37.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс).

Раздел 5. Охрана труда

38. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено соглашение по охране труда (**Приложение № 3 к коллективному договору**).

39. Стороны обязуются:

39.1. в рамках своей компетенции способствовать сохранению жизни и здоровья работников, обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда в процессе выполнения ими служебных (трудовых) обязанностей;

39.2. разрабатывать и реализовывать мероприятия по вопросам охраны труда и здоровья гражданского служащего и иного работника организации.

40. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

40.1. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

40.2. для всех поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте. Проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года;

40.3. Организовать и осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

40.4. проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве;

40.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

40.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению N 4 к коллективному договору**. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

40.7. организовать проведение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров. Категории работников, подлежащих медицинскому освидетельствованию, определяются в соответствии с санитарными нормами и правилами;

40.8. использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

40.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

40.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

40.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

41. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения:

41.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

41.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичными средствами пожаротушения, спасения людей, индивидуальными средствами фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

41.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

41.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников учреждения;

41.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в квартал;

41.6. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности в учреждении;

41.7. Осуществляет систематические осмотры близлежащей территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки. Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в учреждении;

41.8. Назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении.

42. Работник обязан:

42.1. Соблюдать требования охраны труда;

42.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

42.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

42.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;

42.5. Проходить обязательные медицинские осмотры;

42.6. При обнаружении пожара или загорания прекратить все работы, не связанные с мероприятиями по ликвидации пожара;

42.7. Удалить из помещения или опасной зоны всех работников, не занятых на ликвидации пожара;

- 42.8. Немедленно сообщить о случившемся в пожарную охрану;
- 42.9. При необходимости вызвать газоспасательную, медицинскую и другие службы;
- 42.10. При общем сигнале опасности покинуть здание.
- 43. В учреждение создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюза в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальная защита молодежи

44. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны договора договорились:

44.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

44.2. Создать Совет молодых специалистов .

44.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

44.4. организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

44.5 проживающим в сельской местности оказывать поддержку на строительство или приобретение жилья;

44.6 на обзаведение домашним хозяйством.

44.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательное учреждение и заключившим трудовой договор, производится единовременная выплата для обустройства (подъемные) в порядке, установленном региональным законодательством;

44.8. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором

44.9. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

45. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членам их семей.

46. Работникам учреждения предоставляется два дня в году с сохранением заработной платы: весной (май) и осенью (сентябрь) для посадки и сбора урожая.

47. Организовывать совместно с профсоюзом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период каникул (весенних, летних, осенних, зимних);

48. Организовывать совместно с профсоюзом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей, приобрести для детей работников новогодние подарки.

49. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

50. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 15 лет в связи с

50-летием - в размере - 1000 руб.

55-летием - в размере – 1000 руб.

60-летием – в размере – 1000 руб.;

51. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работникам учреждения в размере 500 руб.

52. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, почетной грамотой). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам.

53. Оказывать материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 1 500 руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 1000 руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 1000 руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

54. Работодатель обязуется:

54.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

54.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 0,5 % установленного профсоюзного взноса. (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК)

54.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

54.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

55. Принимать решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, при:

- временном (на срок до шести месяцев) введении или отмене ранее срока режима неполного рабочего времени;

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 Трудового кодекса; в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 – 4 статьи 113 Трудового кодекса. В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в части 6 указанной статьи, учитывать представительного органа работников не требуется;

- утверждении графика отпусков, формы расчетного листка;

- введении предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим Договором, соглашениями мер при угрозе массовых увольнений работников;

- принятии локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего Профсоюза предусмотрена Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями.

Раздел 9: Заключительные положения

56. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия

принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

58. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

59. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

60. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

61. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

62. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюз о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

63. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

64. Настоящий Договор заключен сроком не более трех лет.

65. Итоги выполнения настоящего Договора за год ежегодно подводятся на общем собрании работников. С отчетом об итогах выполнения условий настоящего Договора выступают представители сторон, подписавшие договор. Информацию о подведении итогов выполнения настоящего Договора стороны направляют в орган по труду ***Седельниковского отдела межрайонного Управления Министерства труда и социального развития Омской области № 5 по Седельниковскому району Омской области.***

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Рагозинская СШ»;
2. Список профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и список профессий (должностей) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска;
3. Соглашение (план мероприятий) по охране труда на 2018-2021 годы;
4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.