


От работодателя:

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Солгонская средняя
общеобразовательная школа»

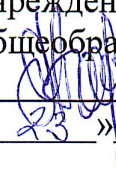

М.О. Ильина
« 23 » 11 2022 г.



М.П.

От работников:

Председатель трудового
коллектива Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Солгонская средняя
общеобразовательная школа»


Р.Ю. Похабов
« 23 » 11 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Солгонская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022-2025 годы

АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО РАЙОНА

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 57 от 28 ноября 2022 г.
ДАТА ВЫДАЧИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ « 28 » 11 2022 г.
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ « → » 2022 г.
ВЕД. СПЕЦ. ПО ТРУДУ  Т.С. МАКЕЕВА

с. Солгон
2022 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Солгонская средняя общеобразовательная школа» Ужурского района Красноярского края (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя трудового коллектива (далее – трудовой коллектив);
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляет совет трудового коллектива, избираемый работниками.

1.6. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет и до издания нового коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- * Правила внутреннего трудового распорядка;
- * Положение об оплате труда работников школы;
- * Соглашение по охране труда;
- * Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- * Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- * Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, для установления им доплаты в размере до 12%;
- * другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют формы управления учреждением:

- * учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- * проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, регламентирующих отношения между работником и работодателем;
- * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- * обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- * обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- * участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- * иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива.

2.5. Работодатель должен в срок до 01 июня текущего года ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде с учетом ст. 74 ТК РФ.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, при условии предупреждения работника об этом в срок не менее чем за 2 месяца. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в

учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.3.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным

учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.7. Уменьшение рабочего дня на 1 час накануне нерабочих праздничных дней для педагогических работников, ведущих учебные занятия по расписанию, может осуществляться за счет выполнения работ, связанных с учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и другой работой (педсоветы, методсоветы, заседания школьных методических объединений, производственные совещания, планерки, родительские собрания, классные часы и т.д).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени без выполнения своих должностных обязанностей.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, после истечения 6-ти месячного срока непрерывной работы, либо в иной срок, согласованный между сторонами в соответствии с установленным графиком отпусков. Продолжительность очередного ежегодного отпуска составляет для педагогических работников 56 календарных дней, для технического персонала 28 календарных дней. На основании ст.116 ТК РФ, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней. В указанный срок отпуска не включаются праздничные дни.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №5);

5.15.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления в следующих случаях:

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.15.3. Ежегодно при отсутствии в период работы с 01 января по 31 декабря у работника листка нетрудоспособности, предоставлять 3 оплачиваемых дня дополнительно в каникулярный период.

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). За время дополнительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением случая ликвидации образовательного учреждения. Заболевшему работнику длительный отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности,

удостоверенное больничным листом, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

За педагогическим работником сохраняется рабочее место, полная учебная нагрузка, не прерывается трудовой стаж.

5.15.5. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией учреждения по согласованию с советом трудового коллектива.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания работников определяется с учетом расписания и графика работы; график дежурств администрации и работников по учреждению составляется и утверждается приказом директора; графики сменности для технического персонала составляются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и утверждаются директором учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.18. Время для отдыха и питания для других работников составляет 30 минут и в рабочее время работника не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по учреждению в соответствии с утвержденным графиком должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и ТК РФ.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на его лицевой счет в банке за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 27-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа следующего, за который начислена заработная плата. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников школы и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера);

- персональные выплаты ;

- стимулирующие выплаты (доплата и надбавка стимулирующего характера, и иные поощрительные выплаты);

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные

VII. ГАРАНТИЯ И КОМПЕНСАЦИЯ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При необходимости вправе ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, о предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях детям педагогических работников школы.

7.2. Обеспечивает бесплатным пользованием библиотечными фондами школы.

7.3. Учреждение может оказывать дополнительные платные образовательные услуги. При этом педагог, оказывающий платную услугу, получает гарантированную оплату своего труда согласно разработанной и утвержденной в законном порядке калькуляции на платные образовательные услуги.

7.4. Организует наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами в течение первых пяти лет работы молодых специалистов. При наличии денежных средств осуществляет доплату наставникам из фонда оплаты труда учреждения. Обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой, соответствующей недельной норме часов.

7.5. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) в соответствии с порядком предоставления отпусков, определенным ст.122 ТК РФ и ст.123 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.6. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. (Ст. 126 ТК РФ).

7.7. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за счет работодателя и за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Увольнение работника или его перевод по инициативе администрации в период нахождения в очередном отпуске не допускается за исключением случаев ликвидации организации.

7.8. Работодатель своевременно и в полном объеме:

- платит страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ст.14 ФЗ от 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»);

- платит страховые взносы сверх ставки единого социального налога (взноса) Пенсионный фонд РФ по дополнительному тарифу;

- регистрирует (анкетировывает) застрахованных лиц, за которых платит страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ст.7 ФЗ от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»);

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ индивидуальных сведений застрахованных лиц (ст.15 ФЗ от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»).

7.9. Председатель совета трудового коллектива не реже 2 раз в год проводит проверку исполнения работодателем условий коллективного договора и информирует работников

на собрании трудового коллектива о результатах проверки.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками учреждения, обучение по профессии и видам выполняемых работ и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний по охране труда педагогических работников учреждения 1 раз в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. На основании проведения специальной оценки условий труда обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда .

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место

с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 214 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.15. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных ежегодных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.18. Права и обязанности в области пожарной безопасности. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории школы необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду на территории Ужурского района.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в шесть месяцев.

9.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят общим собранием
трудового коллектива школы
Протокол № 2 от 15.11.2022