

Утверждён на Общем собрании
работников учреждения
МБОУ «СОШ №25»
Протокол собрания
№ 4 от 26.12. 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
образовательного учреждения города Тулуна
«Средняя общеобразовательная школа № 25»
на 2022 - 2024 годы

От работодателя:



Директор
учреждения

Л.Е. Шардакова

М.П.

От работников:

Председатель Общего
собрания работников учреждения

Г.А. Новикова / Г.А. Новикова

ТУЛУН, 2021 г.



Содержание

Коллективный договор	3-13
Приложение №1 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.....	14
Приложение №2 Положение о комиссии по охране труда.....	15-18
Приложение №3 Положение об административно-общественном контроле по охране труда...	19-20
Приложение №4 Положение о системе управления охраной труда	21-33
Приложение №5 Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №25».....	34-47
Приложение №6 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной.....	48-49
Приложение №7 Перечень должностей, имеющих доплаты за работу с вредными условиями труда.....	50

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Муниципальное бюджетное образовательное учреждение города Тулуна «Средняя общеобразовательная школа № 25», в лице его директора Шардаковой Ларисы Егоровны (далее Работодатель) с одной стороны и работники учреждения, в лице представителя Общего собрания работников учреждения (Общее собрание), в лице его председателя Новиковой Галины Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор (Договор), определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и эффективной деятельности образовательного учреждения в 2022-2024 г.г. и совместные действия по их осуществлению.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ, Иркутской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. Принятые изменения и дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций, работников учреждения и регистрируется в соответствующем органе по труду.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

1.7. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания,

доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.8. Общее собрание обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.10. В случае реорганизации (изменения правового статуса организации) обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

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

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

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

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

1.15. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного Договора решаются сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ, сведениями о трудовой деятельности является основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, формируемая в электронном виде, которую работодатель должен предоставлять для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (форма СЗВ-ТД). В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Трудовым договором;
- Должностными инструкциями;
- Нормативными актами по охране труда;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- Иными локальными актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.8. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения (ст. 74 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.10. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13. При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца при массовом увольнении; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности

или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

- уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.14. В соответствии со ст. 178 ТК РФ работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие:

в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников;

в размере двухнедельного среднего заработка в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

в размере двухнедельного среднего заработка в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;

в размере двухнедельного среднего заработка при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы с изменением существенных условий труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

3.1. Принять, с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ №25».

3.2. Предусматривать в расписании, с учетом учебной нагрузки (не более 25 часов), свободные методические дни для выполнения учителями методической работы, повышения квалификации.

3.3. Согласно режиму работы сотрудников МБОУ «СОШ №25» установить норму часов для администрации, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала.

3.4. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается на новый учебный год, до ухода в отпуск. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. По возможности сохраняется преемственность классов.

3.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если педагогические работники, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

3.8. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.9. В соответствии со ст. 101 ТК РФ утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (приложение 1 к коллективному договору).

- 3.10. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по заявлению работников, имеющих на это право:
беременным женщинам;
одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до достижения им возраста 18 лет) по рекомендации ВТЭК;
по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по желанию работника в удобное для него время (ст.262 ТК РФ).
- 3.12. В соответствии со ст. 113 ТК РФ не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:
для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования.
- 3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст. 108 ТК РФ).
- 3.14. Работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- 3.15. Рабочий день персонала регламентируется трудовым договором
- 3.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочие праздничные дни, ему предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).
- 3.17. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 3.18. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 3.19. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4. ОТПУСК

Работодатель обязуется:

- 4.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.
- 4.2. Право за использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения 6 месяцев. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до

восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (статья 123 ТК). В соответствии статьи 334 ТК РФ: педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.4. Ежегодно предоставляется работникам очередной отпуск согласно графику отпусков и заявления работника. Срок очередного отпуска работника может измениться по соглашению сторон. Количество дней отпуска для разных категорий работников определяется трудовым законодательством. Предоставляется сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствующем законодательством:

- в местностях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней (примечание: указанная норма сохраняется в соответствии с ч.1 ст.116 ТК РФ и действующим законом РФ от 19.02.93 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях");

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)

4.5. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в 5 календарных днях) ст. 128 ТК РФ:

- вступление в брак самого работника;
- в случае бракосочетания члена семьи работника;
- работнику-отцу в связи с рождением ребенка;
- в связи с проводами члена семьи в армию;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в связи с похоронами родных и близких;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средне - специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (примечание: продолжительность дополнительного отпуска определяется законодательством);
- в других уважительных причинах по соглашению администрации и работника.

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым Положением «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений г. Тулуна», Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Тулуна «Средняя общеобразовательная школа №25» с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат,

из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным работодателем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

5.4. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора до 100% ставки (оклада).

5.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.6. Производится доплата работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с привлечением специалистов и выделением финансовых средств на эти цели ст.147 ТК РФ.

5.7. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Минобрнауки № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5.8. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.9. В случае уменьшения у учителей учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Минобрнауки № 1601 от 22.12.2014 года. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.10. Оплата труда работников производится на основе тарификации, которая проводится в начале учебного года и оформляется приказом по учреждению, с которым работники знакомятся под роспись.

5.11. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

5.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Расчетные листки работодатель выдает после завершения всего расчета до 10 числа каждого месяца.

5.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.14. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной

категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения, при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

6. ПРАВА и ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работодатель:

6.1. Своевременно оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

6.2. Заключает Трудовой договор с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. (Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу).

6.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

6.4. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

6.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе. Выдать один экземпляр должностных инструкций работнику.

6.6. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

6.7. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

6.8. Предоставляет 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.

6.9. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

Общее собрание работников учреждения:

6.10. Обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

6.11. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

7.2. 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 квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

7.3. Предоставляет 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.

Общее собрание работников учреждения:

7.4. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников.

8. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Утвердить программу вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ, рабочие места обеспечены инструкциями по охране труда

8.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медосмотров.

8.3. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий или охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.4. Ежегодно проводить проверку годности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

8.5. Выполнить все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

8.6. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля уполномоченному Общему собранию трудового коллектива, членам комитета (комиссии) по охране труда.

Администрацией создана комиссия по охране труда в школе, с привлечением представителей работодателя и выборного органа уполномоченного работниками представительного органа (ст. 218 ТК РФ) на основе рекомендаций Министерства труда РФ и введены в действие соответствующие Положения о комиссии по охране труда.

8.7. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать вопросы состояния условий и охраны труда в школе, исполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.8. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

8.9. В соответствии со ст. 253 ТК РФ обеспечить условия труда для женщин.

8.10. Осуществлять организацию контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда в организации (ст. 212, 218 ТК РФ).

8.11. Разрабатывать план работы по охране труда в организации, включающий вопросы

оказания первой медицинской помощи, применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, мероприятия по охране труда и способствовать его выполнению (ст.226, 212 ТК РФ).

Общее собрание работников учреждения:

8.12. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.13. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

8.14. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемки в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8.15. В срок обеспечить сбор предложений от работников школы по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в трудовой коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране на очередной год.

9. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ

9.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

9.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

10. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

10.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

С учетом мнения Общего собрания трудового коллектива применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в т.ч. путем:

- объявления благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- премирования;
- представление к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами т др.

10.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

10.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

10.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.5. В соответствии с положением о фонде социального страхования РФ, утверждённом постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 года №101, для практической работы по социальному страхованию работает специалист по кадрам (Приложение № 6 Перечень

работ и должностей работников с неблагоприятными условиями труда).

Работодатель и Общее собрание работников учреждения:

10.6. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой и буфета.

Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с днем Учителя, Новым годом и т.д.

10.7. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

10.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Общего собрания трудового коллектива по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

11. ГАРАНТИИ Общего собрания работников учреждения.

Работодатель признает Общее собрание работников учреждения, как представителя работников школы.

Работодатель обязуется:

11.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива

11.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по иным вопросам;
- выполнению условий настоящего коллективного договора.

11.3. В соответствии со ст.22 ТК РФ работодатель рассматривает представления Общего собрания трудового коллектива в течение семи дней о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению, своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

11.4. Бесплатно предоставлять Общему собранию трудового коллектива и его комиссиям:

- оборудованное помещение;
- помещения и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи.

11.5. Порядок учета мотивированного мнения производится согласно статье 373 ТК РФ.

Общее собрание работников учреждения обязуется:

11.6. Представлять и защищать интересы работников в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

11.7. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию правления и работы учреждения, вносить предложения в проекты локальных правовых актов, планов, программ, затрагивающих интересы членов коллектива.

11.8. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направленных на оплату труда;
- правильной и своевременной выплаты заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов, тарифных ставок;

- требовать устранения выявленных нарушений.

11.9. Через своего представителя принимать участие в работе по награждению работников учреждения, по приёме ОУ к новому учебному году.

11.10. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11.11. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом, Положением об общем собрании трудового коллектива, целями и задачами, информацией о текущей деятельности.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу в период его действия (в соответствии с п.1.4. регионального Соглашения).

12.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после его утверждения на Общем собрании трудового коллектива.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: предоставляют интересующую друг друга информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений.

12.4. Отчитываются о его выполнении на Общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

12.5. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

12.6. Для урегулирования разногласий в коллективных переговорах стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

12.7. В соответствии со ст.39 ТК лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемым соглашением сторон, но не более трех месяцев.

12.8. Коллективные трудовые споры рассматривать согласно статьям 401-410 ТК РФ.

Общее собрание работников учреждения:

12.9. В течение 7 календарных дней со дня подписания направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (примечание: аналогичным способом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).