

От работодателя:

Директор МОАУ СОШ №192



О.В.Серженко

От работников:

Председатель трудового
коллектива МОАУ СОШ №192

 Ю.А.Волкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ШКОЛЫ И ТРУДОВЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 192 ГОРОДА СВОБОДНОГО

Утвержден на общем собрании
трудоого коллектива
МОАУ СОШ № 192
г.Свободного
12 февраля 2018 года

Содержание

1. Общие положения.....	3стр.
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	4 стр.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6 стр.
4. Рабочее время.....	7 стр.
5. Время отдыха.....	9 стр.
6. Оплата труда.....	11стр.
7. Гарантии и компенсации.....	14стр.
8. Охрана и безопасность труда.....	15стр.
9. Заключительные положения.....	16 стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении средней общеобразовательной школе № 192 города Свободного (далее – Образовательное учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Трудовые договоры, заключаемые с работниками образовательного учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное общеобразовательное автономное учреждение средняя общеобразовательная школа №192 города Свободного, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Серженко Ольги Вячеславны, с одной стороны, и работники образовательного учреждения в лице председателя трудового коллектива Волковой Юлии Александровны.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации социальные положения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в образовательном учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с председателем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

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

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

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в образовательное учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об объеме учебной нагрузки, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- размер должностного оклада (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий с учетом мнения председателя трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только с письменного согласия работника, кроме случаев предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения председателя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.4. При установлении учителям, для которых школа является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может

быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка учителям, 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.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только по следующим основаниям:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов

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

- 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.

2.9. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий

труда, а именно: изменение классов - комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ и т.д. (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.10. Работодатель или его представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.12. Прекращение трудового договора с работниками образовательного учреждения может производиться только по основаниям, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять председателю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения председателя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образовательного учреждения (в разрезе специальности).

3.2.2. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4. Рабочее время

4.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными Работодателем.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в образовательном учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников (учителей) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 образовательного учреждения.

4.3. По соглашению между работником и Работодателем для работников образовательного учреждения могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, т.е. к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

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

4.8. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории образовательного учреждения, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва невозможно, Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями (уроками).

5.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников образовательного учреждения допускается в порядке, определенном ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель с учетом мнения председателя трудового коллектива утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.3.1. Ежегодные основные отпуска работников исчисляются в календарных днях (ст.115 ТК РФ): педагоги - 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ), остальные работники образовательного учреждения – 28 календарных дней.

5.3.2. Всем работникам образовательного учреждения, кроме основного ежегодного отпуска, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 24.07.2009) « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц , работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»)

5.3.3. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В случаях временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается.

5.3.4.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск. По желанию работника (письменному заявлению) не использовавшему ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск предоставляется с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий.

5.4.Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы за счет экономии денежных средств, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), в связи:

- со свадьбой самого работника до 3 календарных дней (с момента события);
- смертью родственников и близких до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства до 3 календарных дней;
- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5.5. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия,

предоставления которого определяются Уставом образовательного учреждения.

5.6. Работникам образовательного учреждения, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Работнику образовательного учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их письменному заявлению могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 117 ТК РФ*;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со *ст. 119 ТК РФ*;
- в других случаях в соответствии со *ст. 116 ТК РФ*.

6. Оплата труда

6.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.

6.2. Размеры ставок (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утверждаемых органом исполнительной власти.

6.3. К размеру ставки (окладу) педагогическому персоналу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент уровня образования,
- повышающий коэффициент за специфику работы,
- повышающий коэффициент за педагогический стаж,
- повышающий коэффициент за сложность предмета,
- повышающий коэффициент за дополнительную работу,
- повышающий коэффициент за ученую степень, почетные звания РФ, награды и знаки отличия в сфере образования и науки.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4. В общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.6. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении.

6.8. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в количестве 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов образовательного учреждения.

6.9. 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.

6.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца (аванс) и 5-е число следующего месяца (остальная часть заработной платы).

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

6.13. В образовательном учреждении установлен оптимальный верхний предел учебной нагрузки – 24 часа в неделю. Нагрузка свыше 24 часов в неделю может быть установлена только при производственной необходимости и на основании письменного согласия учителя.

6.7. При производственной необходимости администрация и образовательного учреждения имеет право принять на работу стороннего совместителя по гражданско-трудовому договору под определённую задачу (часы по предмету).

6.8. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом образовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога дополнительного образования, другие функциональные обязанности, необходимые для работы образовательного учреждения.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения несет Работодатель.

6.10. Работникам образовательного учреждения в случае совмещения профессий (должностей), за сверхурочную работу, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, в выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, определенных трудовым договором, устанавливаются оплаты в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, указанных в ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Работнику может быть установлена доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

7.3. При наличии финансирования выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7.4. Оказывает из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию в пределах среднемесячной заработной платы, пенсионерам, инвалидам и другим работникам по решению, трудового коллектива при наличии денежных средств.

7.5. Считать юбилейными датами:

-50 и 55 лет со дня рождения женщин; - 50- 60 лет со дня рождения мужчин.

7.6. Установить поощрение в честь юбилейных дат в сумме 5000 рублей.

7.7. Оказывать материальную помощь в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) в размере 5000-00 руб. на основании заявления сотрудника и копии свидетельства о смерти.

7.8. Оказывать материальную помощь в случае возникновения стихийных бедствий (пожаров, наводнений, аварийных ситуаций) при нанесении большого материального ущерба по заявлению работника и по предоставлению подтверждающих документов в размере до 10000-00 руб.

7.9. Оказывать материальную помощь в связи со смертью сотрудника по заявлению родственников сотрудника и копии свидетельства о смерти в размере 5000-00 рублей.

7.10. Оказывать материальную помощь сотрудникам в связи с их бракосочетанием в размере 5000-00 рублей на основании заявления сотрудника и копии свидетельства о браке.

8. Охрана и безопасность труда

8.1. Работодатель обязан:

8.1.1. Обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда надлежащие условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

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

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов; обеспечивать работников образовательного учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (*ст. 212 ТК РФ*) (Приложение 1).

8.1.5. Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя трудового коллектива (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.1.11. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

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

8.1.13. 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 образовательном учреждении в случае выявления ими нарушения прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать Работодателя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По

истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. При организационно-штатных мероприятиях, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к коллективному договору

В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

1. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет работодателя.
2. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

№	Профессия// должность	Наименование средств Индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик Производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм брезентовый Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара

	зданий	Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
--	--------	---	---