

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Яснополянская основная общеобразовательная школа»

Зарегистрировано
«26» 04 2018 года

№ регистрации 18-04007ФМ



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя
Директор школы – Слободчикова И.В.

1.2. Представитель работников
Председатель профкома – Овчинникова Н.В.

2. Коллективный договор принят 30.01 2018 года

3. Срок действия договора
с «30» 01 2018 года по «29» 01 2021 года

4. Отметка об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору
(регистрационные листы изменений) № _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликтов _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Яснополянская основная общеобразовательная школа»
на 2018 – 2021 год

От работодателя:
Директор школы

И.В. Слободчикова



От работников:

Председатель профкома

Н.В. Овчинникова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками и работодателем МКОУ «Яснополянская основная общеобразовательная школа» (в дальнейшем учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения (далее – работники), в лице их представителя председателя профкома Овчинниковой Н.В.;

- работодатель в лице их представителя – директора Слободчиковой И.В.;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ)

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников коллектива в течение трех дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения и в случае реорганизации организации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с _____ 2018 года.

II. Трудовой договор

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. По инициативе работодателя изменение обязательных для включения в трудовой договор условий с работниками (без изменений их трудовых функций) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента).

2.5. Изменение обязательных для включения в трудовой договор условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6. О введении изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.7. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

2.9. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев:

уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

восстановления на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска;

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

в случае перевода работника на другую работу, необусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца в случаях, установленных ч.2 и 3 ст.72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В случае изменения организационных или технологических условий труда, допускается по инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогического персонала и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения до ухода работников в очередной отпуск.

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

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

2.12. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в декретном отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.13. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.16. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку персональных данных работников (ст.85-90 ТК РФ).

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, отдается:

- Семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178,180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

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

местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Учителя работают в соответствии с расписание уроков. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

За работу в выходной и праздничный день работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, продолжительность которых не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работником и работодателем.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются рабочим временем для 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 руководителем.

4.1.9. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.1.10. 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 с согласия работника.

4.1.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, установленном ст.372 ТК РФ.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

4.2.4. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может

быть заменена денежной компенсацией согласно ст.126 ТК РФ. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст.116-119 ТК РФ.
 - свадьбы работника (его детей) – 3 календарных дня;
 - на похороны близких родственников – 3 календарных дня.
- работникам, имеющим льготу по «Маяку» - 14 дней согласно законодательству. Конкретная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска указывается в трудовом договоре с работником.

4.3.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст.334 ТК РФ ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»); Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570)

4.3.4. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

4.3.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должна быть менее 30 минут согласно ст.108 ТК РФ. График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

4.3.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (приказ Министерства образования и науки России от 27.03.06.№ 69).

V. Оплата и нормирование труда

5.1 Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств и закрепляются в Положении об оплате труда работников МКОУ «Яснополянская основная общеобразовательная школа».

5.1.2. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с профкомом.

5.1.3. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

5.1.4. В учреждении формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем.

5.1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату. Стимулирующая часть составляет не более 30% фонда оплаты труда.

5.1.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно - управленческого персонала (директор, заместители директора, руководители структурных подразделений), педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного персонала (социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, библиотекарь, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики, операторы газовой котельной дворники)

5.1.7. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождению, но не более чем на год после выхода из указанного отпуска, при условии сохранения объема должностных обязанностей этих работников, сохраняется заработная плата в прежнем размере.

5.2. Работодатель производит удержание из заработной платы работников школы только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ.

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, систем и положений об оплате труда.

5.3.2. Своевременно выплачивать заработную плату по месту работы работника не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ)

5.3.3. Иной способ выплаты заработной платы может быть предусмотрен трудовым договором работника.

5.3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.3.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, по вине Работодателя или органов власти, в

активированные дни (отмена занятий в связи с карантином, низкой температурой наружного воздуха) заработную плату в полном размере.

5.4. При нарушении Работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начисления со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ)

5.5. Стороны договорились, что средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска начисляются за последние 3 календарных месяца, если это не ухудшает положение работников (абзац 6. ст ТК РФ) или за последние 12 календарных месяцев, путем деления суммы начисления заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

6.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств выделяемой субсидии.

6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения и вторым профессиям.

6.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Условия и охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст.219 ТК РФ. Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.1.4. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, иных случаях, установленных федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ. Работникам данной группы, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам или учебной нагрузке.

7.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.9. Сохранять место работы, должность и заработную плату в полном объеме за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда и не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 7.1.11. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условий труда на рабочем месте.
- 7.1.12. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.1.13. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением по учету и расследованию несчастных случаев на производстве.
- 7.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.
- 7.1.15. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.17. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность), все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.
- 7.1.18. Не проводить каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья.
- 7.1.19. Обеспечивать в целях охраны труда:
- соблюдение санитарно – гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
 - составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с учителем;
 - изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;
 - не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договора аренды и совместной деятельности заключается по соглашению с первичной профсоюзной организацией.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

- 8.1. Работодатель обязуется:
- 8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ)
- 8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.
- 8.1.3. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 8.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

IX. Контроль по выполнению коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

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

9.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о его результатах на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

9.1.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

9.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет и вступает в силу с _____ 2018 года.

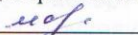
9.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.


9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44ТК РФ)

9.2.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

Директор МКОУ Яснополянская основная общеобразовательная школа»

 (Слободчикова И.В.)

Председатель профкома
 (Овчинникова Н.В.)