

От работодателя:

От работников:

Директор школы

Н.М. Чистякова

Чистякова
(подпись ФИО)

Г.А. Шешина

Шешина
(подпись ФИО)

31.08. 2022 г.

31.08. 2022 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Завражной средней общеобразовательной школы
Кадейского муниципального района Костромской области на
2023-2025 годы

Принят на общем собрании

работников МБОУ Завражная СОШ

Протокол № 4 от 31.08. 2022 года

Коллективный договор зарегистрирован

в администрации Кадейского муниципального района

13-2023 г. 10.09.2023

(число, месяц, год)



1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Завражной средней общеобразовательной школе Кадыйского муниципального района Костромской области.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- * работники, в лице их представителя - члена общего собрания работников школы - Шешиной Галины Александровны;

- * работодатель в лице его представителя – директора школы Чистяковой Надежды Михайловны (далее «Работодатель»)

1.4. Работники имеют право уполномочить общее собрание трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Председатель общего собрания коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, смены председателя общего собрания работников образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с _____ 2023 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с работниками трудового коллектива

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжёлых условиях труда;
- 6) положение об оплате труда работников МБОУ Завражной СОШ.
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через общее собрание работников трудового коллектива:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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 приёме на работу.

При заключении трудового договора согласно ч. 2 ст.2 Закона от 16.12.2019 года № 439-ФЗ трудовые книжки оформляются работодателем в бумажном или электронном виде.

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 учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения общего собрания работников школы. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям 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 часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- *временного увеличения объёма учебной нагрузки* в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- *простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа* в том же Учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных 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 (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

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.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны признают, что:

3.1. Работодатель обеспечивает возможность профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.3. Работодатель:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения общего собрания коллектива. (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, планом работы школы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения общего собрания коллектива школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

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

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с соблюдением требований, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с учебными каникулами, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды работники Учреждения привлекаются работодателем к педагогической и другой работе, связанной с учебным процессом, не превышающей по объему установленную норму. График работы в каникулы утверждается работодателем.

5.8. В каникулы работники Учреждения привлекаются к обслуживающим работам, не требующим специальных знаний, навыков, опыта на территории, охрана учреждения и др. работ, связанных с учебным процессом.

5.9. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу.

5.10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления отпуска.

О времени предоставления отпусков сообщается работникам не позднее, чем за две недели до наступления отпуска.

Продление отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу.

(ст. 262.2 ТК).

5.11. Работникам Учреждения

5.11.1. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу.

- при рождении ребенка;
- для прохождения лечения;
- в случае заболевания;
- на похороны (не более 3 дней);

5.11.2. Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу.

5.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам и 30 календарных дней обслуживающему персоналу.

отдыха и питания для детей устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.13. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут.

6. Оплата труда работников

6. Стороны выплаты заработной платы

6.1. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в месяц за первую половину месяца. За вторую половину месяца – за последнюю половину месяца 12 числа следующего месяца.

Расчётные листки с указанием всех видов начисления и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

6.3. Оплата труда работников МБОУ Завражной СОШ производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Завражной средней общеобразовательной школы Кадейского муниципального района Костромской области. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения определяется на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- установления к базовым окладам повышающих коэффициентов
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

6.4. Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, мастерской, учебным участком, школьными учебниками и методической литературой;
- выплаты за функции социального педагога и уполномоченного по правам ребёнка.

6.5. За осуществление функций классного руководителя педагоги получают ежемесячное вознаграждение в зависимости от численности учащихся в классе, исходя из расчета 200 рублей на 1 учащегося в классе и 300 рублей на 1 учащегося с ОВЗ;

- в течение года размер вознаграждения сохраняется;
 - выполнение обязанностей классного руководителя не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев предусмотренных ст. 77 ТК РФ.
 - комплектование классных руководителей на следующий учебный год осуществляется одновременно с распределением учебной нагрузки;
 - при возложении функции классного руководителя на новый учебный год соблюдать преемственность;
 - обязанности по классному руководству могут быть возложены на учителей из числа администрации и других педагогических работников учреждения.
- 6.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательное учреждение, выплачивается ежемесячное пособие в размере 2000 рублей.
- 6.7. За стаж работ педагогическим работникам устанавливаются доплаты в следующих размерах:
- от 10 до 20 лет- 250 рублей
 - от 20 лет и выше – 500 рублей
- 6.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 6.9. По желанию Работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.10. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим договором.
- 6.11. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 100 рублей для поездок по территории России.
- 6.12. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения общего собрания работников школы.
- 6.13. Система оплаты труда, включая размеры базовых ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников МБОУ Завражной СОШ.
- 6.14. В условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции и, как следствие, организации обучения на дому с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удалённой (дистанционной) работы. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 1601 «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», норма часов педагогической работы может выполняться путём осуществления иной деятельности представителями – методической, организационной, научной, исследовательской. В соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – Особенности), периоды отмены занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации в санитарно-эпидемиологическом, климатическом и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников (пункт 5.1 Особенности), которые привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (пункт 5.2 Особенности). В соответствии с пунктами 4.1–4.5 Особенности периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации, не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются для таких работников рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации; в каникулярное время педагогические работники выполняют методическую и организационную работу, а также иные виды работ, предусмотренные пунктом 2.3 Особенности; работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В сложившихся условиях методическая и организационная работа педагогических и иных работников образовательной организации может быть ориентирована, помимо прочего, на подготовку образовательного контента и разработку образовательных технологий, направленных на обеспечение готовности образовательной организации и её работников к ведению образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (как в отношении отдельных обучающихся, так и в отношении классов (групп), всей образовательной организации), необходимость в которых может быть вызвана различными обстоятельствами, в том числе в целях углубления и (или) повторения материала.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

ина

БИО)

г.

л
а

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной и антитеррористической безопасности.
Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.4. Обеспечивать приобретение и хранение спецодежды.

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить председатель общего собрания работников школы.

8.13. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

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

8.15. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), диспансеризации работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 ТК).

16. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда работников
раз в 5 лет.

17. Обеспечить проведение оценки профрисков 1 раз в 5 лет.

18. Обеспечивает создание и функционирование системы управления
охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской
Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки
Российской Федерации от 25.08.2015 N 12-1077.

19. Работники обязуются 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 по
охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о
любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские
обследования.

9. Применение дисциплинарной ответственности

В соответствии со статьей 193 ч. 4 ТК:

9.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель
должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по
истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не
предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца
со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника,
пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения
представительного органа работников.

9.3. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного
взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение
обязанностей, установленных законодательством Российской
Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено
позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам
ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или
аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

9.4. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и
запретов, неисполнение обязанностей, установленных
законодательством Российской Федерации о противодействии
коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня
совершения проступка. В указанные сроки не включается время
производства по уголовному делу.

9.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено
только одно дисциплинарное взыскание.

9.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении
дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение
трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия

ина

БИО)

Г.

ты

на

работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11. Контроль выполнения Коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы ежегодно.

11.2. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

работников МБОУ Завражская СОШ

Протокол № 4 от 16.04.2022 года

Коллективный договор зарегистрирован

в администрации Кадышского муниципального района

10.01.2023

(дата, месяц, год)