

Зарегистрирован

ГКУ Центр занятости населения
Пономаревского района

С.В. Макеев

« 14 » сентября 2022 г.



Утверждаю

директор МАОУ Т.Н. Петрова
председатель профкома Т.Н. Матвеева

« 19 » сентября 2022 г.



Коллективный договор

**МАОУ «Ниже – Кузлинская основная
общеобразовательная школа»**

на 2022 – 2025 г.

Т.Н. Петрова

Согласован:

Председатель районной
организации
Профсоюза работников
образования и науки РФ

Ю.В. Кремена



Коллективный договор

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством РФ, Региональным соглашением, районным Соглашением и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности школы.

В соответствии со ст.40 ТК РФ коллективный договор есть правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами и может включать в себя обязательства работников и работодателей по трудовым вопросам, определяемым сторонами (ст.41 ТК РФ) Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами и может включать в себя обязательства работников и работодателей по трудовым вопросам, определенным сторонами (ст.41 ТК РФ)"

Положения настоящего Договора обязательны для школы и должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов) с работниками школы и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Сторонами Договора являются:

Работники школы в лице их представителя – профкома школы и работодатель в лице представителя – администрации школы.

Действия Договора распространяется на всех работников школы.

Стороны согласились в том, что:

Профком школы выступает, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочного представителя работников школы при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

Договор устанавливает для работников школы условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ и не может ухудшать положения работников.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации, коллектива учреждения.

Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством РФ.

В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора.

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

Представители сторон Договора участвуют в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнении; проводят взаимные консультации; предоставляют полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников школы.

Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в школе в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профкомом школы. Администрация и профком школы оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и представителями, а также соответствующими органами по труду.

Администрация и профком школы доводит текст настоящего Договора до сведения всех работников школы и содействует его реализации.

Договор вступает в силу с момента его подписания и действителен до заключения нового.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 31.12.2022 года.

2. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового Договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, коллективным Договором.

2.2. Трудовой Договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой Договор с работниками школы заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового Договора допускается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий его выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.58,59 ТК РФ). Условия трудового Договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового Договора с работниками ознакомить их под роспись с настоящим коллективным Договором, приказом о приеме на работу, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда и установленными льготами и иными локальными актами, действующими в школе. В трудовом Договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, др. условий работы в данном учреждении. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку з/п, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). На педагогического работника могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

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

2.6. Изменения условий трудового Договора допускаются только в соответствии со статьями 72 – 76 ТК РФ. Условия Трудового Договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В Трудовом Договоре могут предусматриваться условия об

испытании (ст. 70 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым Договором (ст.80 ТК РФ)

2.7. 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.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществить опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников гос. и муниц. образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.2.7. Присваивать высшую квалификационную категорию педагогическим и руководящим работникам, которым присвоено Почетное звание № Заслуженный учитель РФ» по представлению руководителей органов управления образованием работникам, награжденным гос. наградами за высокую результативность в педагогической деятельности в течение 5 лет после награждения, получившим звание «Учитель года Оренбуржья» и в др. случаях.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для руководящих и других работников школ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, трудовым Договором, а у педагогических работников – также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Оплата труда педагогических работников за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)»

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача зарплаты производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременных женщин, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома школы (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения профкома школы и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников школы (ст.123 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск

предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, социальным педагогам – 42 дня, техническим работникам и работникам школьной столовой продолжительностью 28 календарных дней. Поварам, работающим у горячей плиты, ежегодно представляется дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.114, 115, 120-126 ТК РФ). Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.124 ТК РФ).

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем считается один методический день среди недели, если педагогическая нагрузка не превышает установленную норму часов в неделю.

4.7. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

4.8. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут с 12.00 до 12.30. ежедневно.

4.9. В силу положений ст.23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ», инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие),ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников образования производится согласно Положения об оплате труда руководящих и педагогических работников МАОУ «Нижне-Кузлинская ООШ», реализующего программы начального общего и основного общего образования, утвержденного на педагогическом совете школы №1 от 28 августа 2022 г. (см.Приложение №1), на основании Положения об оплате труда руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Пономаревского района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) общего образования и Постановления Администрации муниципального образования Пономаревский район Оренбургской области «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Пономаревского района, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего (полного) образования» №555-п от 05.10.2015 г.

5.2. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 число каждого месяца аванс и зарплата соответственно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате зарплаты работодатель извещает работника не только о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате, но также и о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст.136 ТК РФ) Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача зарплаты производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

5.3. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже МРОТа.

5.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, (выполнение работы в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливается в следующих размерах:

- Поварам и помощникам поваров – 12% к ставке – за вредность,

- Повару – 20% к ставке – за отчетность,

- Операторам котельной – 12% к ставке – за вредность, 20% к ставке – за работу в ночное время на время отопительного сезона,

- Водителю – 80% за сложность, 20% за классность.

5.6. Предельной нормой наполняемости классов считать 28 человек, в ГПД – 25 человек. При превышении предельной нормы наполняемости классы делятся.

5.7. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.8. Администрация школы должна составлять тарификацию педагогических работников при участии профкома; своевременно вносить изменения в тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения категории по итогам аттестации. Все надбавки к заработной плате педагогических и руководящих работников производятся согласно Положению об оплате труда (Приложение 1).

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

6.2. В случае массового высвобождения, а также сокращения объемов их деятельности администрация школы не менее, чем за 3 месяца до его начала и в полном объеме представляет органам службы занятости, профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, и несет ответственность в установленном порядке.

6.3. Администрация школы предупреждает о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее, чем за три месяца. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ). При проведении мероприятий по сокращению штата, работодатель обязан предложить работнику другую, имеющуюся в школе работу, соответствующую квалификации работника.

6.4. Стороны считают нужным добиваться полной или частичной компенсации средств органами службы занятости затрат работодателей на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений.

6.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.6. 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 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, а также действующий профорг или проработавший в должности профорга (в теч. 2-х лет после окончания работы).

6.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны считают, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности, нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренным действующим законодательством.

7.2. Педагогические работники, в т. ч. беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ, постоянно проживающие и работающие в сельской местности; пенсионеры, проработавшие в системе образования не менее 10 лет и пользовавшиеся льготами на коммунальные услуги в момент выхода на пенсию, должны пользоваться льготами на жилье и на коммунальные услуги.

7.3. Работникам образования могут предоставляться при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супругов – 3 рабочих дня.

7.4. При выходе на пенсию работникам образования выплачивается единовременное пособие в размере одного минимального размера оплаты труда за счет профсоюзных средств.

7.5. В период повышения квалификации и переподготовки работников образования выплачиваются по основному месту работы командировочные расходы и сохраняется средний заработок.

7.6. В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей, работнику школы оказывается единовременно материальная помощь в размере одного минимального размера оплаты труда за счет средств профсоюза.

7.7. В расписании уроков предусмотреть свободный день для методической работы и повышения квалификации учителя (если учебная нагрузка не превышает одной ставки).

7.8. В соответствии со ст.25 ФЗ от 19.04.1991 г № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организаций, работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников-не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8. Медицинское обслуживание работников.

- 8.1. Провести обязательное медицинское страхование всех работников образования.
- 8.2. Своевременно рассматривать вопросы оплаты больничных листов, выделения пособий по уходу за детьми.
- 8.3. Организовать регулярное прохождение медосмотра всеми работниками школы.
- 8.4. при наличии медсправки и заявления от работников предоставлять санаторно – курортные путевки работникам школы и их детям.

9. Охрана труда и компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

- 9.1. На охрану труда выделяются денежные средства в размере 2% от фонда оплаты труда.
- 9.2. Ежегодно до начала учебного года приказом директора школы назначается ответственный за охрану труда и выполнение правил ТБ.
- 9.3. При профкоме создается комиссия по охране труда школы и назначается уполномоченное лицо по охране труда от профсоюза.
- 9.4. Провести в учреждении оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией.
- 9.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.
- 9.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требования охраны труда, ТБ, пожарной и экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить представление Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.
- 9.7. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются: Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г. №125 – ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты РФ о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 24.11.95г. №180 –ФЗ.
- 9.8. Работодатель обязан своевременно выдавать спецодежду, обувь и др. СИЗ, а также моющие и обезвреживающие средства за счет средств школы (согласно приложению №1 к коллективному договору). Вся выдаваемая спецодежда должна иметь сертификат качества и соответствия.
- 9.9. Администрация школы обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 9.10. Расследование, оформление и учет несчастных случаев в школе производится в строгом соответствии со ст. 227 – 231 ТК РФ.
- 9.11. В случае смерти работника работодатель выплачивает единовременное пособие на погребение жене (мужу) умершего в размере одного минимального размера оплаты труда.

9.12. Согласно требованиям ст.212ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраны труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль в данной сфере, органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для

осуществления ими своих полномочий; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контроль в установленной сфере;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Гарантии прав членов Профсоюза и членов профкома школы.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование) и транспортные средства.

10.2. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы школьной столовой.

10.3. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома школы, председатель и члены профкома – без предварительного согласия Совета Профсоюза.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя членов профкома допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, а председатель профкома – с согласия районного Совета Профсоюза. Это положение действительно и для лиц, избравшихся в состав профорганов в течение двух лет после окончания выборов полномочий.

10.5. Члены профкома; члены всех комиссий, действующих при профкоме; уполномоченное лицо по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, на время участия в работе районной конференции, Пленума, Президиума.

10.6. Работа в качестве председателя профкома признается значимой для деятельности школы и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров МАОУ «Нижне-Кузлинская ООШ»

10.7. Председателю профкома предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, членам профкома предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней.

10.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

Приложение №2

Перечень Должностей работников школы на выдачу спецодежды

№п/п	Должность	Наименование спецодежды	Норма выдачи	Сроки
1	Дворник	Фартук х/б Рукавицы	1 шт 1 шт	Дежурный 2 мес.
2	Оператор газовой котельной	Комбинезон х/б	1 шт	12 мес.
3	Повар	Костюм х/б, Колпак х/б, Передник х/б, Фартук клеенчатый	1 шт 1 шт 1 шт 1 шт	6 мес. 6 мес. 6 мес. 12 мес.
4	Рабочий на разных работах	Костюм х/б, Рукавицы	1 шт 1 шт	12 мес. 3 мес.
5	Уборщик производственных помещений	Халат х/б, Перчатки резиновые, галоши резиновые	1 шт 1 шт 1 шт	12мес. Дежурные Дежурные

Приложение №3

Перечень должностей работников школы, связанных с особыми условиями труда.

Должность	Доплата
Повар	12%, 20% к ставке (сложность и отчетность)
Оператор газовой котельной	12% и 20% (ночные)
Водитель	80%, 20% к ставке (сложность и классность)

**График
Отпусков работников МАОУ «Нижне-Кузлинская ООШ»**

№ п\п	ФИО	Должность	Кол-во дней	Сроки отпусков
1	Петрова Л.Н.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
		Директор	56	27.06 – 21.08.2022
2	Кузьмина Е.А.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
3	Матвеева Т.Н.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
4	Егорова Л.И.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
5	Егорова Н.Н.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
6	Угольниковая Л.Я.	Учитель	56	27.06 – 21.08.2022
7	Захарова О.М.	Повар	35	27.06 – 31.07.2022
8	Нечаева Г.Г.	Дворник	28	27.06 – 24.07.2022
9	Князева Н.Л.	Уборщик помещений	28	27.06 – 24.07.2022
10	Егоров А.В.	Водитель	28	04.07 – 31.07.2022
		Рабочий по ремонту	28	04.07 – 31.07.2022
11	Матвеева О.Ф.	Дворник	28	27.06 – 24.07.2022