

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН:

ОТ РАБОТНИКОВ:

Представитель трудового коллектива
МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы»
_____ О.В.Цверкунова

«___» _____ 2024г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
МОУ «СОШ № 1 г. Коряжмы»
_____ С.Е.Баланин

«___» _____ 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 города Коряжмы»

на период с 12.02.2024 по 11.02.2026 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Стр.
1	I. Общие положения	2
2	II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	3
3	III. Рабочее время и время отдыха	5
4	IV. Оплата и нормирование труда	9
5	V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	11
6	VI. Социальные гарантии и льготы	12
7	VII. Охрана труда и здоровья	14
8	VIII Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	15
9	IX Заключительные положения	15

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 города Коряжмы» (далее - МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы», школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Архангельской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы, 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- работодатель в лице директора МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» (далее - работодатель, директор школы);
- работники МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» в лице представителя трудового коллектива.

1.4. Представители трудового коллектива школы представляют интересы всего коллектива школы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников школы в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.9. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников школы не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты школы, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения либо по согласованию с профкомом.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2019 и действует по 31.12.2021 года включительно. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из Сторон не заявит о его прекращении, коллективный договор считается пролонгированным на срок три года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным соглашением, отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования «Город Коряжма» и Коряжемской городской профсоюзной организацией работников образования (далее - Отраслевое соглашение), настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передавать работнику в день заключения трудового договора.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка работников МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы», иными локальными нормативными актами школы, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами школы, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При приеме на работу работник дает письменное согласие на обработку и использование его персональных данных, содержащихся в документах персонального учета и других документах, отражающих процедуру документирования трудовых отношений, исключительно в целях и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.4. Наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, в обязательном порядке включать в трудовой договор педагогических работников:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;

- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в школе показателей и критериев.

2.2.5. Обеспечить своевременное уведомление работников школы в письменной форме о

предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.6. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами школы, настоящим коллективным договором.

2.2.7. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Сообщать представителям трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать сопроводительное письмо, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, копии документов, положенных в основу увольнения, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работодатель должен уведомить за два месяца до предстоящего сокращения численности штатов службу занятости. Работники, попадающие под сокращение, должны быть уведомлены в письменной форме не менее чем за два месяца, и им должны быть предложены вакантные должности или работа, соответствующая квалификации работника, которую они могут выполнять с учетом их состояния здоровья.

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

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предоставить преимущественное право на оставление на работе следующим работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплату выходного пособия в размере среднего месячного

заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ)

2.2.15. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также отраслевых соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы устанавливается настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) по согласованию с представителями трудового коллектива.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.1.4. Учебная (педагогическая) нагрузка на учебный год устанавливается работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива.

Работодатель должен ознакомить в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной (педагогической) нагрузкой на следующий учебный год.

3.1.5. Учебная (педагогическая) нагрузка на учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается: директору школы - учредителем, его заместителям - директором школы, по согласованию с представителем трудового коллектива, при условии, что учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены учебной (педагогической) нагрузкой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.7. При установлении учителям, для которых данная школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.1.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается работнику с их письменного согласия.

3.1.8. Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, учебная нагрузка устанавливается на учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием учебных занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы в каникулярный период устанавливается настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

3.1.13. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий вспомогательный персонал школы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (представительного органа работников).

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.16. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением

статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (школьной столовой).

3.1.18. Работникам согласно статьям 114 и 115 ТК РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам школы, заместителям директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней; работникам административно-управленческого, вспомогательного персонала школы, главному бухгалтеру, заместителю директора по административно-хозяйственной работе - 28 календарных дней.

3.1.19. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно требованиям статьи 120 ТК РФ.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится согласно требованиям статьи 121 ТК РФ.

Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится согласно требованиям статьи 124 ТК РФ.

Не допускается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.1.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.21. Согласно статье 267 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день предоставляется в удобное для него время.

3.1.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с трудовым коллективом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.23. Работники, имеющие троих и более малолетних детей до 12 лет имеют право выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

3.1.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в соответствии со статьей 321 ТК РФ за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;

- в соответствии со статьей 117 ТК РФ, на основании отраслевых соглашений, по результатам специальной оценки условий труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к 3 классу (подгруппы 2-4) факторов по СОУТ (вредные для человека условия труда) и к 4 классу факторов по СОУТ (опасные для человека условия труда) не менее семи календарных дней;

- в соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: заместители директора, главный бухгалтер – 5 календарных дней, документовед, бухгалтер, экономист – 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника (ст. 124 ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска, с учетом рабочего года работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. О предоставлении работнику на основании его письменного заявления в соответствии с Отраслевым соглашением дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы на похороны близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные брат или сестра) в количестве 3 календарных дней.

3.2.2. О предоставлении работнику на основании его письменного заявления и при наличии экономии средств фонда оплаты труда дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) - 1 календарный день;
- для празднования юбилея дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 1 календарный день.

3.2.3. Производить исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.2.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня;
- работникам в случае болезни (без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания) - 3 календарных дня в течение года.

3.2.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или давать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

3.2.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

3.2.8. Все сотрудники имеют право (по личному заявлению) на освобождение от работы на один рабочий день для прохождения дополнительной диспансеризации 1 раз в 3 года; сотрудники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – два рабочих дня ежегодно (ст. 185.1 ТК РФ)

Все сотрудники имеют право (по личному заявлению) на освобождение от работы на один рабочий день для прохождения дополнительной диспансеризации 1 раз в 3 года; сотрудники, достигшие возраста 40 лет – один рабочий день ежегодно (ст. 185.1 ТК РФ)

3.3. Представители трудового коллектива обязуются:

3.2.9.

3.4. Представители трудового коллектива обязуются:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда устанавливается работодателем в соответствии со статьями 135, 143 ТК РФ, федеральными и областными законами и другими нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами администрации города.

4.1.2. Система оплаты труда, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, других выплат устанавливаются школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОУ «СОШ №1 г. Коржмы» и осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников школы, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику школы за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников школы;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- мотивированного мнения представителей трудового коллектива.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного

и стимулирующего характера работников устанавливаются работодателем по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, с учетом персональных повышающих коэффициентов а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности.

4.2.2. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме через отделение кредитной организации путем перечисления на указанный Работником счет в банке не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ, 7 и 22 числа (22 числа – выплата первой части заработной платы за первую половину текущего месяца, 7 числа – выплата второй части заработной платы за вторую половину предыдущего месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника согласно статье 140 ТК РФ.

Начисление заработной платы работникам школы производится бухгалтерией на основании табеля учета рабочего времени.

В день выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок по форме, утвержденной работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, включая:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

Работодатель в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных Положением о системе оплаты труда.

4.2.4. В целях открытости и объективности установления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера и других выплат работникам школы по приказу работодателя создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, в состав которой входят представители администрации, трудового коллектива, иные работники школы.

4.2.5. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера из общего объема средств фонда оплаты труда определяется не более 30%.

4.2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда из бюджетных ассигнований в соответствии с Положением о системе оплаты труда, из внебюджетных источников в соответствии с Положением о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на материальное стимулирование работников.

4.2.8. Доплаты работникам школы за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в соответствии с ТК РФ; исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статье 151 ТК РФ

устанавливаются в соответствии с Порядком оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» при замещении ими временно отсутствующих учителей.

4.2.9. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.10. Условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, изменяются при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуги лет) со дня наступления изменения;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.2.11. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, производятся в соответствии со статьями 316, 317 ТК РФ. При этом молодым работникам (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в школе, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

4.2.12. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы».

4.2.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, неполученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

В соответствии с Отраслевым соглашением за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.2.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников школы, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.2.16. За фактическое превышение количества обучающихся в группе в соответствии с Положением о системе оплаты труда устанавливается соответствующая доплата, как при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.2.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в том числе и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.2.18. Не реже 1 раза в год на общем собрании работников коллективу школы предоставляется отчет о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств (статья 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»)

V. ПРОФЕСИСИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

5.2. Направлять педагогических работников школы на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 196 и 197 ТК РФ).

5.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, утвержденных решениями органов местного самоуправления.

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.6. Случаи, когда сроки повышения квалификации выпадают на выходные и нерабочие, праздничные дни, регулировать в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5.8. По желанию работника, которое выражено в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

5.9. В соответствии с Отраслевым соглашением устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам, прошедшим дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в соответствии с планом курсовой подготовки без отрыва от основной работы, из расчета:

- менее 72 часов курсовой подготовки - 1 календарный день;
- 72 часа курсовой подготовки - 3 календарных дня;
- более 72 часов курсовой подготовки - 4 календарных дня.

Данный дополнительный отпуск предоставлять по личному заявлению работника к ежегодному оплачиваемому отпуску или в каникулярное время.

5.10. При прохождении аттестации педагогическими работниками, имеющими почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, при согласовании с профкомом подтверждать сведения, указанные работниками в заявлении о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию или об установлении квалификационной категории, и иные данные о результатах профессиональной деятельности.

5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры школы, ее реорганизацией, с участием представителей трудового коллектива.

5.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Федеральную налоговую службу России, Фонд социального страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии;
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- истечения в период исполнения педагогическим работником на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год.

6.2.4. Ходатайствовать перед администрацией города о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.5. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров.

6.2.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, ежегодных периодических медицинских осмотров, один раз в пять лет - психиатрических освидетельствований (обследований) работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы (ст. 213 ТК РФ), 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.

6.2.7. Проводить оздоровление работников учреждения и их детей за счет средств Фонда социального страхования. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2.8. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.9. Выплачивать работникам школы в соответствии с Положением о системе оплаты труда социальные выплаты (материальная помощь, выходное пособие).

Материальная помощь может быть выплачена работникам, принятым временно на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за каждый год работы пропорционально фактически отработанному работником времени в текущем календарном году.

6.2.10. В соответствии со статьей 325 ТК РФ и решением городской Думы муниципального образования «Город Коряжма» работникам, для которых МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» является основным местом работы, оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в порядке, определенном органами местного самоуправления.

Оплату проезда к месту использования отпуска работников, работающих на условиях финансово-хозяйственной самостоятельности (работники школьной столовой), производить из внебюджетных средств.

6.2.11. Обеспечивать предоставление льгот по оздоровлению и других дополнительных льгот в порядке, определенном органами местного самоуправления.

За счет средств бюджета муниципального образования на основании решения органа местного самоуправления оплачивать стоимость проезда по территории РФ для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

6.2.12. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.2.13. Обеспечивать информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующим законодательством.

7.2.4. Проводить для работников школы обучение по охране труда не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.7. Своевременно разрабатывать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и утверждать их по согласованию с профкомом, а также вносить изменения в них.

7.2.8. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в установленном порядке и разрабатывать меры по приведению условий труда в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности, охраны труда.

7.2.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии Положением о системе оплаты труда.

7.2.10. Обеспечивать работников школы средствами индивидуальной защиты, санитарной одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями; защитными, смывающими и (или) обеззараживающими средствами.

7.2.11. Обеспечивать прохождение работниками школы обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.2.15. Создать на паритетной основе совместно с представителями трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.3. Работодатель гарантирует работникам школы наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, пожарной и электрической безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу, ежегодно - периодические медицинские осмотры, один раз в пять лет - психиатрическое освидетельствование, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам школы, содействовать его реализации.

8.1.3. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Представители трудового коллектива школы принимают участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных правовых актов школы, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников школы.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по соглашению Сторон, по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания работников школы в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые в коллективный договор изменения не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.

Изменения, которые вносятся в коллективный договор, являются его составной частью.

9.1.2. При наступлении условий, требующих изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление (с указанием причин для внесения изменений) о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Внесенные Сторонами изменения рассматриваются представителями трудового коллектива и доводятся до сведения работников школы. Решение о принятии коллективного договора и внесении изменений в него принимается в соответствии с уставом школы общим собранием работников школы.

Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ).

9.1.4. Решение индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора осуществляется комиссией по трудовым спорам в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения ее решения или не рассмотрения спора комиссией работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (статьи 381 - 397 ТК РФ).

9.1.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная Сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации (статья 55 ТК РФ).

9.1.6. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра - для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр - для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Архангельской области.

