

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Борисоглебская средняя общеобразовательная школа №1
Борисоглебского муниципального района

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
муниципального общеобразовательного учреждения
Борисоглебской средней общеобразовательной школы №1

Стороны социального партнерства

От имени работодателя

Директор

А.К. Огурцов

От имени работников

Председатель трудового
коллектива

И.В. Киселева

Е.В. Барабанщикова

Дата подписания договора

« 12 » 05 2016 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МОУ Борисоглебской СОШ №1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное общеобразовательное учреждение Борисоглебская средняя общеобразовательная школа № 1, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Огурцова Алексея Константиновича и Совет трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива Киселевой Инги Валентиновны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ Борисоглебской СОШ №1.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, до реорганизации или реструктуризации ОУ.

1.7. Администрация школы заблаговременно информирует Совет трудового коллектива общеобразовательного учреждения о проектах нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

1.8. Администрация школы включает представителей трудового коллектива общеобразовательного учреждения в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социальных отношений в системе образования.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с Законодательством РФ и комментариями к ним.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. По истечении срока коллективного договора стороны имеют право продлить его действие.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.5. Работодатель обязуется:

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- создать условия для профессионального и личностного роста работников;
- усиливать мотивацию производительности труда;
- обеспечивать безопасность труда и условий, отвечающих требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников материально-технической базой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год по предварительному комплектованию под роспись.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 1,5 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие предпраздничные дни не планируется.

Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не должен превышать 1,5 ставки.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

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

а) по взаимному согласию сторон,

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки (педагогической нагрузки) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года),
- восстановления на работу учителя, иного работника, ранее выполнявшего эту учебную или иную педагогическую работу (нагрузку),
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, по оговоренным в законодательных актах Российской Федерации.

2.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.10. Работодатель обеспечивает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников руководящих и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды, оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных настоящим законодательством или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим законодательством и иными федеральными законами
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

2.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости);
- проработавшие в МОУ Борисоглебской СОШ № 1 свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста;

2.14. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.17. Работники обязуются:

- качественно, своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества обучения;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдать педагогическую этику.

2.18. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.19. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников образовательного учреждения – 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, графиком работы, графиком отпусков.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины выше указанных норм.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. По возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. Время осенних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем для педагогической и организационной работы в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходным днем в образовательном учреждении является воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не

реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до 15 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам организации продолжительностью 56 календарных дней. Для других работников образовательного учреждения продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней. Работникам столовой занятым в горячем цехе предоставлять дополнительно 6 дней к основному отпуску.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработка в связи:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня,
- для проводов детей в армию - 3 дня,
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня,
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня,
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня,

4.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

4.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Условия оплаты труда работников образования устанавливаются в соответствии с законами РФ и нормативно-правовыми актами Ярославской области и администрации Борисоглебского муниципального района.

Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, утвержденных на оплату труда.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

5.2. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

5.4. Распределение стимулирующей часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТст) в части премирования за результативность и качество труда про-

изводится (по представлению руководителя) общеобразовательного учреждения комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ учреждения.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплата заработной платы являются 29 число текущего месяца и 14 число следующего месяца, путем перечисления через банк на счет работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

5.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

5.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда) устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных законодательством. Оплата труда работников в случае неявки заменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника на другой срок, согласованный с работником. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.11. Единовременные стимулирующие выплаты.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- ✓ - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.12. Время простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчета среднего заработка, если работник предупредил работодателя о начале простоя.

5.13. В случае приостановки работы работником в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, за работником за весь период с момента приостановки работы сохраняется средний месячный заработок.

5.14. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

5.16. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в образовательном учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении педагогического процесса;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VII. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки Работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 200 рублей); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- Материальная помощь в связи с юбилейными датами работников (50-, 55-, 60-, 65-, 75-, 80 – лением со дня рождения) в размере до 4 тысяч рублей
- в связи со смертью близкого родственника, которые стоят на прямой линии (муж, жена, дети, родители,), в размере 2 тысяч рублей
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при
- увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Экономия фонда оплаты труда используется для материального поощрения работников учреждения.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ.

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все его возможные изменения и дополнения на регистрацию в орган по труду в семидневный срок.

9.2. Работодатель и председатель Совета трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.3. Совместно рассматриваются в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение **трех** лет со дня его подписания.

9.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены при условии изменений в Федеральном Законодательстве.

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

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

От Работодателя: Огурцов Алексей Константинович. _____

От работников: Киселева Инга Валентиновна _____

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Положение о системе оплаты труда и распределения фонда оплаты труда работников школы;
5. Положение о дополнительных отпусках работников школы.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива. ДЮпедагогическом совете школы

« 12 » 05 2016 года. Протокол № 68.

Председатель СТК

 Киселева И.В.

Директор школы

 А.К. Огурцов