

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мунципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Иваннической средней общеобразовательной школы.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения,
- члены совета трудового коллектива;

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть одобрен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения (казенное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделе, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым терристоральным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращение на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под росписью с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

III. Профсоюзная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессиональных и специальных знаний на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

4.3.1. Премущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации поимно лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и

4.3. Стороны договорились, что:

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

IV. Вывобождение работников и действия их трудоустройству

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, обучающимся в учреждениях, по направлению работодателя или органов повышения квалификации, повышения квалификации, обучением в профильных образовательных учреждениях, если обучение осуществляется по профилю деятельности

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального

учащимся в соответствии с медицинским заключением.

(ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным

попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,

— по соглашению между работником и работодателем;

неделя устанавливается в следующих случаях:

5.4. Полное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

ставки заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за

конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения

работают в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

работает, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин,

образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность

хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-

утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V. Рабочее время и время отдыха

4.3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение

отновременно двух работников из одной семьи.

4.3.4. Работникам, выходящим из образовательного учреждения в связи с

приема на работу при появлении вакансии.

4.3.3. Выходящим работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении

численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право

принятия на работу при появлении вакансии.

4.3.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в

образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата

допускается только по окончании учебного года.

4.3.1. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в

образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата

допускается только по окончании учебного года.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений), в соответствии с графиком работ.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к учебно-воспитательной работе в пределах времени, не превышающего нормативной нагрузки по началу каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников по письменному распоряжению работодателя, не являющемуся работодателем, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, не являющемуся работодателем, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные дни осуществляется с письменного согласия работника.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогик вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

О времени начала отпуска работника должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением (без сохранения)

- при рождении ребенка в семье - (5 календарных дней);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;

- в связи с переездом на новое место жительства - (2 календарных дня);

- для провозов детей в армию - (5 календарных дней);

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - (5 календарных

- на похороны близких родственников - (5 календарных дней);

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - (3

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые

0 лет непрерывной преподавательской работы длительностью отпуском до

одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и (или) Уставом

5.13. Запрещается ежегодное оплачиваемое отпуском в

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуском на части (одна из которых

может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть

предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев

непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуском не

может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей

(специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуском пропорционально проработанному

времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при

увольнении.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по

местинским показателям

показателям

показателям

показателям

показателям

показателям

показателям

5.17. Сутрамом, работающим в одной организации, предоставляется право на дополнительный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилami внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилami внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и перерывов между занятиями (перемеж). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилami внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения. Положение об оплате труда работников устанавливается в соответствии с Положением о распределении обязанностей работников образовательного учреждения, утвержденным приказом руководителя.

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема выполняемых работ и выполнения ими работ той же сложности.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении обязанностей работников образовательного учреждения, утвержденным приказом руководителя.

6.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, утвержденного приказом руководителя.

6.6. Месечная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должностью (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются списки.

6.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Зарботная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: (за первую половину месяца (аванс) - 14-е число, за вторую половину месяца (остатки заработной платы) - 8-е).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.10. В целях повышения социального статуса работников образования, повышения квалификации педагогической профессии, подготовки кадров, направленных на реализацию государственной политики в области образования, повышения квалификации работников образования, стимулирования стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.11. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров оплаты труда. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в порядке стимулирования стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.12. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производящихся удержаний, а также об общей начисленной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем.

6.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в период удержания фонда оплаты труда:

на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

при невыполнении норм труда (уполномоченный работодатель) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности в местах, где осуществляются работы по обеспечению объективности и широким охватом работ, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по сравнению со ставкой (окладом), установленными для работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия нормативных актов, устанавливающих конкретные размеры оплаты всем работникам, занятым на работах, предусмотренных перечнями, если в порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям аттестации. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.16. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятых в период обучения, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса)

6.18. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения увеличивает размеры окладов, должностных окладов, применяется повышение коэффициентов, установленных, устанавливается в образовательном учреждении, или со дня представления документа о повышении размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссии;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в

период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его
ежегодной **непродолжительности** выплаты заработной платы (исходя из более
высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной
прекращения, **направляются** или привлекаемыми в период, не совпадающий с их
ежегодным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по
совершенно походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в
таком объеме:

6.20. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в
время с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не
менее 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.21. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества
работы руководителей, педагогических и других категорий работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатели:

7.1. Обязаны уведомить перед органом местного самоуправления о предоставлении
отпуска в установленном порядке работников и выделение средств на его приобретение
(при необходимости).

7.2. Создают условия для доступа работников к информационным системам и
информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам
образовательного фонда учреждения.

7.3. Создают необходимые условия для работы подразделений организации
общественного питания и медпунктов учреждений в целях охраны и укрепления
здоровья работников.

7.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам,
связанная с образовательным процессом, в целях содействия
педагогической продукции и периодическими изданиями
ежемесячную денежную компенсацию в размере, устанавливаемом
администрацией области и органами местного самоуправления.

7.5. При приеме на работу устанавливает срок, при котором в приеме на работу предоставляется
подсказка, **подсказка** работавших в нем, ранее уволенным из
образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Проводить мероприятия по охране труда, включая
обеспечение рабочих мест по условиям труда, в размере не менее 2% годового
бюджета оплаты труда **работников образовательного учреждения**.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные
условия труда, **внедрение** современных средств безопасности труда,
производственный травматизм и возникновение

8.19. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с профессиональных заболеланий работников (ст. 219 ТК РФ).

8.20. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и способам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.21. Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения на начало учебного года.

8.22. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

8.23. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.24. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и обеззараживание средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст. 221 ТК РФ).

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

8.26. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

8.27. Соблюдать требования охраны труда не по вине работника. На это образовательное учреждение может быть переведен работник на другую работу по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по месту работы.

8.28. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить другую работу.

8.29. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работником нормативных требований по охране труда предоставлять работнику работу на время отсутствия работника.

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

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

8.32. Составлять в образовательном учреждении комиссию по охране труда.

8.33. Обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда, в соответствии с законодательством по охране труда.

6. Стороны професии и должностей работников, занятых на работах с вредными

и опасными условиями труда, а также **моющих** и обезвреживающими средствами.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

4. Составление по охране труда.

2. Положение по оплате труда.

1. Правильно **внутреннего** трудового распорядка.

Установление коллективному договору прилагаются:

114. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

115. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня

114. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

114. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

113. Стороны и коллективные представители работников могут повлечь возникновение конфликтов, с

113. Стороны и коллективные представители работников могут повлечь возникновение конфликтов, с

112. Стороны и коллективные представители работников могут повлечь возникновение конфликтов, с

111. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня

11. Стороны договорились, что:

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных профилактических и

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда,

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда,

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда,

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда,

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда,

(или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска).
7. Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

профессии и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.	Наименование профессии	№
14 дней	Кочегар котельной, работающей на твердом топливе	3
7 дней	Поезд	4