

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и трудовым КОЛЛЕКТИВОМ

МБОУ «НОВОВЯЗНИКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

на 2019 - 2022 г.г.

Принят на собрании трудового коллектива 21.02.2019г. Протокол № 1.

От работодателя:
МБОУ «Нововязниковская оош»
601430 Владимирская область
г.Вязники, микрорайон Нововязники,
ул.Южная, д.13
Директор школы

От работников:
Председатель профкома
Е.Ф.Федотова

МБОУ
"НОВОВЯ
ЗНИКОВС
КАЯ ООШ"

Подписано цифровой подписью: МБОУ
"НОВОВЯЗНИКОВСКАЯ ООШ"
DN: street=УЛИЦА ЮЖНАЯ (НОВОВЯЗНИКИ
МКР.), 13, st=33 ОБЛАСТЬ ВЛАДИМИРСКАЯ,
l=РАЙОН ВЯЗНИКОВСКИЙ, ГОРОД ВЯЗНИКИ,
c=RU, givenName=Ольга Николаевна,
sn=Куклева, cn=МБОУ
"НОВОВЯЗНИКОВСКАЯ ООШ",
title=Директор, o=МБОУ
"НОВОВЯЗНИКОВСКАЯ ООШ",
email=vzuprobr@mail.ru,
1.2.643.3.131.1.1=120С30303333338303031
373232,
1.2.643.100.3=120В303139333237303036333
2,
1.2.643.100.1=120D313036333333383030343
83137
Date: 2021.03.19 15:44:03 +03'00'



Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем Нововязниковской основной общеобразовательной школы на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками в лице профсоюзной организации с другой стороны, работодателем в лице директора школы Куклевой Ольги Николаевны (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Нововязниковской основной общеобразовательной школы (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны (ст. 50 ТК РФ).

В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Работодатель при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в организации признает в качестве представительного органа работников первичную профсоюзную организацию или иных представителей избранных работниками (ст. 29 ТК РФ, ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.6. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Обязательства сторон

1.7.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;

добиваться стабильного финансового положения организации;

обеспечивать сохранность имущества организации;

учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

Профком обязуется:

содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

Профсоюз имеет право

- на осуществление контроля за соблюдением работодателями и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (ст. 370 ТК РФ).

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту); соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда;

способствовать повышению качества образования и воспитания;

беречь имущество организации, заботиться о здоровье учащихся.

1.7.2. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст.55 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует 3 года.

По истечению установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести до работников, не позднее одного месяца после его подписания знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1. Стороны договорились, что:

при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику (ст. 67 ТК РФ).

в трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст. 57 ТК РФ):

- стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор); место работы, наименование должности, профессии с указанием квалификации (в случае, если для работающих на определенных должностях или работах по определенным специальностям или профессиям, установлены законодательством определенные льготы и компенсации, то наименование этих должностей, специальностей, профессий должно соответствовать квалификационным справочникам; утвержденным в установленном законодательством порядке);
- характеристик условий труда, компенсации и льготы (в случае, если работник принимается на работу с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда);
- условия оплаты труда с указанием системы оплаты труда, размера тарифной ставки или должностного оклада, (а также доплат, надбавок, премий, иных поощрительных выплат /если выплаты таковых будут производиться);
- права и обязанности сторон договора;
- дату начала работы и срок его действия (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание);
- по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству;
- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, соглашениями (региональным, отраслевым тарифным и др.), настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде;
- на основании заключенного трудового договора прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ);
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);
- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом РФ и т.п. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям предусмотренными п.2,3 или 5 части первой по ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

- в целях обеспечения занятости принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых, создания новых рабочих мест, переобучения персонала;
- не позднее, чем за два месяца предоставлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы - графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;
- не позднее, чем за три месяца предоставлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;
- предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ);
- организовать переобучение работников, с их согласия, тем профессиям, по которым имеются вакансии;

2.3. Командировочные расходы в период длительного повышения квалификации и переподготовки работников выплачивать авансом или в срок один месяц при сохранении среднего заработка.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- имеющие педагогический стаж свыше 20 лет.

2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение всего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается в соответствии со ст.178 ТК РФ.

Раздел III. Управление персоналом и повышение квалификации

3.1. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию (совершенствованию) системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава организации.

В этих целях работодатель обязуется раз в три года разрабатывать и утверждать комплексный план курсовой и профподготовки на 3 года включающий в себя такие мероприятия, как:

-проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников (обучении резервистов в период их практической и трудовой деятельности, направление на курсы повышения квалификации, семинары и т.п., проводимые в рамках подготовки управленческих кадров, организацию стажировки; проведение аттестации руководителей и специалистов и т.п.);

-проведение работы с молодыми специалистами (определение потребности в молодых специалистах, организация стажировки молодых специалистов с закреплением руководителей стажировки из числа ведущих специалистов; материальное поощрение руководителей стажировки, согласно "Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда"; организация обучения через курсы повышения квалификации, семинары и т.п.);

-осуществление переподготовки рабочих и обучение вторым (смежным) профессиям в связи с высвобождением, перераспределением персонала; обучение на курсах повышения квалификации и т.п.

3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по очной и очно - заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих организациях предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно статье 173, 174, 175, 176 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Раздел IV. Рабочее время

4.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 91 ТК РФ (не более 40 часов в неделю).

4.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом нагрузки не более 36 часов в неделю. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом квалификации работников. Соблюдать принципы преемственности классов, сохранения объема учебной нагрузки, обеспечения стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года. Обеспечить молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы. Учебная нагрузка (менее ставки и более) устанавливается только с письменного согласия работника.

4.3. Трудовой распорядок организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №6).

4.4. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.5. Не привлекать работников без их согласия к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными обязанностями или коллективным договором.

4.6. Принимать меры к замене (не явившегося на работу) сменщика другим работником, применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

4.7. Привлекать педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком дежурств, по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.8. Составлять график дежурств не менее чем (на неделю, месяц). Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания.

4.9. Привлекать педагогических работников во время осенних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

4.10. Привлекать учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им нормы рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.11. Составлять расписание занятий с соблюдением санитарных правил с целью недопущения перегрузки учащихся, и максимальной экономии времени учителя.

Раздел V. Время отдыха

5.1. Устанавливать очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется

ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается правительством Российской Федерации.

5.4. Дополнительные отпуска предоставляются за обеспечение непрерывного учебного процесса 3 дня. Дополнительный отпуск предоставляется для проработавших свыше 15 лет – один день, 20 лет – два дня.

5.5. По соглашению с работником компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

5.6. Не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более 120 часов для одного работника в год и 4 часов в течение двух дней подряд.

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.8. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней;
- 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Другие случаи предусмотренные ТК РФ и Федеральными Законами.

Раздел VI. Оплата и стимулирование труда

Стороны договорились, что:

6.1. Все действующие в учреждении положения об оплате труда, выплатах компенсирующего и стимулирующего характера утверждаются работодателем с учетом мнения управляющего совета по согласованию с выборным профсоюзным органом, выступающим стороной настоящего коллективного договора. Все положения являются приложениями к коллективному договору.

6.2. Согласно статьи 160 ТК РФ нормы труда устанавливаются для работников в соответствии с достигнутой организацией процесса обучения и труда.

6.3. Заработная плата работников организации не может быть ниже установленных правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок, заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты.

6.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе положения о системе оплаты труда работникам отрасли образования.

6.5. При выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда к должностным окладам ставкам заработной платы работников производятся выплаты компенсационного характера в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы). Перечни работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а также с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты, прилагаются к коллективному договору (см. Приложения №3). Для оценки условий труда на рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда.

6.6. Согласно статьи 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

работнику производится доплата к должностному окладу (ставке заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, с учетом содержания (объёма дополнительной работы).

6.7. Работодатель на основании статьи 144 ТК РФ вправе устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера с учетом показателей результатов труда, утвержденных положением «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» с учетом мнения управляющего совета и по согласованию с выборным профсоюзным органом. (Приложение №1).

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Согласно статьи 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35% руководствуясь отраслевыми нормативными документами. Повышение оплаты труда в ночное время реализуется с помощью выплат компенсационного характера к основной заработной плате работника за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.10. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя (стихийные бедствия, отключение электроэнергии, тепловой энергии при отсутствии долга организации и др.) и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

6.11. Исчисление средней заработной платы регулируется статьей 139 ТК РФ. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленных заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

6.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в законной забастовке, заработную плату в полном размере, а не участвовавшим в забастовке по договору с администрацией.

6.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

6.14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые в организациях, имеющих государственную аккредитацию (статья 173 – 177 ТК РФ).

6.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца девятого и двадцать четвертого числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

6.16. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Раздел VII. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

7.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований техники безопасности;
- своевременную выдачу работникам в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №3); смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение №7);
- проведение за счет собственных средств обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (статья 213 ТК РФ);
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, 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;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разработать мероприятия по предупреждению производственного травматизма;
- создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда (статья 218 ТК РФ).

7.2. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В тоже время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы предоставляется профкомом работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, госэкспертиза подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимом труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в учреждении, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или члена профсоюзного комитета.

За время при остановке работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители обеих сторон (статья 218 ТК РФ).

Раздел VIII. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

8.2. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.

8.3. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.

8.5. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок.

8.6. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы, по мере необходимости.

Раздел IX. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
- в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

9.2. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по охране труда.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников организации.

МБОУ «Нововязниковская основная общеобразовательная школа»

« 21 » февраля 20 19 года

Протокол № 1 от « 21 » февраля 20 19 года

Работодатель

Директор школы

Куклева Ольга
Николаевна



/подпись/

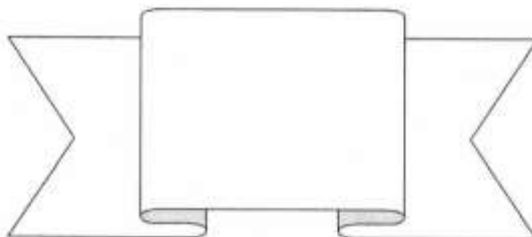

Представитель работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
Федотова Елена
Фоминична



/подпись/

Дата подписания коллективного договора « 21 » февраля 20 19 г



ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МБОУ «Нововязниковская оош»

1. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Нововязниковская основная общеобразовательная школа».
2. План мероприятий по охране труда.
3. Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
4. Перечень работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда.
5. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
6. Правила внутреннего трудового распорядка.
7. Норма выдачи моющих, смывающих и обезжиривающих веществ.

Приложение №3

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРИ РАБОТЕ НА КОТОРЫХ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНО
СЕРТИФИЦИРОВАННАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,

в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 №541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
по МБОУ «Нововязниковская оош»

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви	Норма выдачи на год	Срок носки в месяцах
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые, Перчатки резиновые	1 6 1 2	12 2 12 6
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 4 1 на 2,5года 1 на 2,5года 1 пара на 3 года	12 3 до износа
3	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый	1 1 6 1 на 3 года	12 12 2 36

		<p>Зимой дополнительно: Куртка х/б на утепленной прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки</p>	<p>1 на 2,5 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>30</p> <p>36</p> <p>24</p>
4	Лаборант	<p>Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиновый с нагрудником Тапочки кожаные или ботинки кожаные Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>18</p> <p>дежурный</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p>

Приложение №4

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

по МБОУ «Нововязниковская оош»

Наименование должности	Перечень работ
Учитель химии	Работа с хим. веществами
Лаборант	Работа с хим. веществами
Учитель технологии	Работа с горячими плитами
Учитель технологии	Работа на деревообрабатывающих станках
Учитель информатики	Работа с дисплеями ЭВМ
Лаборант	Работа с дисплеями ЭВМ
Секретарь	Работа с дисплеями
Рабочий по обслуживанию здания	Малярные работы с применением хим. веществ, нанесение штукатурного раствора вручную, заточка инструментов сухим способом, ремонт водопроводов и тепловых сетей
Шеф-повар	Работа у горячих плит, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука
Повар	Работа у горячих плит, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука
Подсобный рабочий	Использование хим. средств при работе, связанной с мойкой посуды, работы по приготовлению и применению дезинфицирующих растворов
Уборщица	Работа по приготовлению и применению дезинфицирующих растворов
Сторож	Работа в ночное время

ПЛАН
ОЗДОРОВИТЕЛЬНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ
по МБОУ «Нововязниковская оош»

№ пп	Мероприятия	Сроки
1	Медосмотр	Май
2	Профилактика гриппа (прививка)	Октябрь
3	Дни здоровья	4 раза в год в соответствии с планом школы
4	Предоставление путевок на санаторно-курортное лечение	По справке врача
5	Массовый выход на природу	Май
6	Проведение праздников с использованием подвижных игр	По плану школы
7	Формирование ценностных установок и жизненных приоритетов на здоровье, здоровый образ жизни	Постоянно
8	Консультативная деятельность, предполагающая оказание консультативной помощи по вопросам сохранения здоровья, применения средств и способов его укрепления	Постоянно
9	Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков	По графику
10	Оказание необходимой медицинской помощи мед. работником школы	По мере необходимости

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

по МБОУ «Нововязниковская оош»

№ пп	Виды смывающих или обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
	Очищающие средства		
1.	Мыло или жидкое моющее средство в том числе: для мытья рук	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г(мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	Уборщик служебных помещений, дворник, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию здания	200 г 250мл

**ИЗМЕНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между работодателем и трудовым
коллективом**

**МБОУ «НОВОВЯЗНИКОВСКАЯ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
на 2019-2022 г.г.**

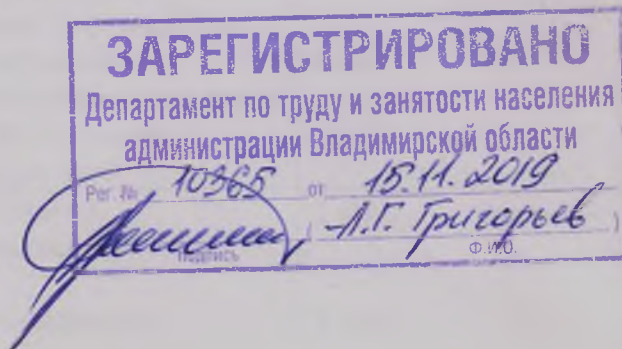
Принят на собрании трудового коллектива 23.09.2019г
Протокол № 3.

От работодателя:
МБОУ «Нововязниковская оош»
601430 Владимирская область
Г.Вязники, мкр.Нововязники,
Ул.Южная 13
Директор школы



О.Н.Куклева

От работников:
Председатель профкома
_____ О.Ю.Аминина



1. В пункте 6.5. коллективного договора слова «аттестация рабочих мест» заменить на «специальной оценки условий труда» (Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценки условий труда»);
2. Пункт 6.11. коллективного договора изложить в следующей редакции:
Исчисление средней заработной платы регулируется статьей 139 ТК РФ. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленных заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.
3. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

№ пп	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
2	Слесарь по ремонту и обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с	1 шт. 1 пара

		защитным подноском Очки защитные	до износа
3	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
4	Лаборант	Халат и брюки для защиты от растворов кислот и щелочей Перчатки кислотоустойчивые	1 комплект Дежурные 4 пары
5	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

4. Правила внутреннего трудового распорядка.

- пп. 14 п.3.1 изложить в следующей редакции:

На длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

- пп. в) п.4.1.3 изложить в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- абз. 2 п.5.7.2 изложить в следующей редакции:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- п.7.8. исключить

- пп.7.9.2 исключить.



Прошито, прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью _____

(четырнадцать) листов.

Директор школы:
О.Н.Куклева

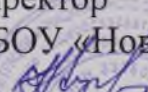


Соглашение
о продлении действия Коллективного договора между работодателем и
трудовым коллективом муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Нововязниковская основная
общеобразовательная школа»

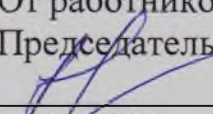
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Нововязниковская основная общеобразовательная школа», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Куклевой Ольги Николаевны, и представитель работников Федотова Елена Фоминична, в целях повышения социальной защищенности работников, руководствуясь принципами социального партнерства, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании решения общего собрания коллектива действие Коллективного договора между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нововязниковская основная общеобразовательная школа» города Вязники Владимирской области на 2022-2025 гг (протокол № 3 от 27.08.2022г.) продлить на три года.

Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нововязниковская основная общеобразовательная школа» города Вязники Владимирской области на 2022-2025 гг., составлено в трех экземплярах, действует по 31 августа 2025 года включительно и может быть прекращено досрочно по письменному соглашению сторон.

Работодатель
Директор
МБОУ «Нововязниковская оош»

О.Н.Куклева
27.08.2022



От работников
Председатель ПК

Е.Ф.Федотова
27.08.2022