

От трудового коллектива:

Представитель работников
МКОУ «Луговская
средняя общеобразовательная
школа»

Корбмахер В. А. Корбмахер
« 31 » марта 2022г.

От работодателя:

И.о.директор МКОУ «Луговская
средняя общеобразовательная
школа»

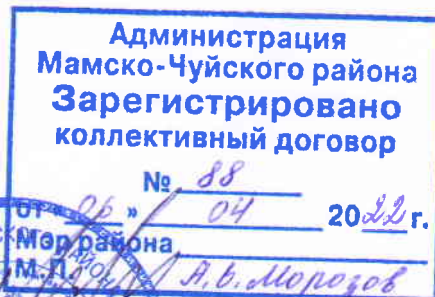
Лузинова Н.У. Лузинова
« 31 » марта 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Луговская средняя общеобразовательная школа»
Мамско – Чуйского района
Иркутской области
на 2022-2025 г.

Коллективный договор принят
на Общем собрании работников
образовательной организации
« 29 » марта 2022г.
протокол № 1



пгт. Луговский, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Луговская средняя общеобразовательная школа» Мамско – Чуйского района Иркутской области.

1.2. 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 Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Договор выработан на принципах:

- равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств и их реальности;
- обязательности выполнения всех положений Договора, иных соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение взятых обязательств.

1.3. Сторонами Договора являются: работодатель Учреждения, в лице исполняющего обязанности директора школы Лузиновой Назиры Умутбаевны (далее работодатель) с одной стороны, и представитель работников трудового коллектива, в лице Корбмахер Валентины Александровны (далее представитель работников) с другой стороны..

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его выполнению.

1.6. Договор сохраняет действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств по Договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами на основе взаимных переговоров.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу 31 марта 2022 года и действует в течение трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель осуществляет учет мнения представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- порядок обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения Общего собрания работников образовательной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы в соответствии со статьей 53 ТК РФ.

2. Трудовые отношения. Организация труда.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок.

2.4. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора на определенный срок работодатель указывает причину (обоснование) такого условия.

2.6. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе правила установления объема педагогической работы, режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в Учреждении), льготы, компенсации и другое.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.8. При заключении трудового договора с работником устанавливается испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе на основании статей 70-71 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения средне-специального и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

-беременных женщин.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора (статьи 72, 73 ТК РФ) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества обучающихся, образовательных программ, учебного плана, сменности работы Учреждения и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Работодатель в соответствии с федеральным законом отказывает в приеме на работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.13. Лица, поступающие на работу в Учреждение, должны отвечать требованиям квалификационной характеристики по соответствующей должности.

2.14. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается Учреждением исходя из установленной нормативной продолжительности рабочего времени, образовательных программ, обеспеченности кадрами, учебного плана, других конкретных условий Учреждения.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация педагогических работников

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников образовательного учреждения определяет формы и план профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых должностей соответствующих профессий.

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- создавать условия для повышения квалификации педагогических работников, исходя из периодичности один раз в три года;
- в случае направления работника на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если данное образование отвечает профилю работы по занимаемой должности и работник направлен на обучение Учреждением.

3.3. Педагогические работники в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым законодательством вправе проходить аттестацию в целях получения квалификационной категории. Отсутствие квалификационной категории является основанием представления педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Учреждение обязуется:

- уведомлять представителя работников трудового коллектива образовательного учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (увольнения работников). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, имеющихся в Учреждении. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники, награжденные правительственными наградами, почетными званиями, отраслевыми знаками отличия, работники не пенсионного возраста.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1) Учреждения, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения

представителя Общего собрания работников образовательной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного и технического персонала Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, в соответствии со статьёй 320 ТК РФ женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя 36 часов.

5.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы определяется законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), трудовым договором, расписанием учебных занятий. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В соответствии со статьёй 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками, обучающимися. Время присутствия работников в Учреждении определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Учреждением;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, что определяется при привлечении работника к работе в выходной день.

5.7. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения, сложившихся семейных обстоятельств работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей, в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ. Перечень работников с ненормированным рабочим днем: директор – 5 календарных дней, заместитель директора по учебной работе – 4 календарных дня, начальник структурного подразделения детский сад «Солнышко» - 3 календарных дня, повар – 7 календарных дней.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- участникам военных действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года на основании письменного заявления.

5.15. Выходным является суббота и воскресенье для педагогических работников начального общего образования; воскресенье - для педагогических работников основного общего, среднего общего образования, суббота и воскресенье – для воспитателей детского сада и работников обслуживающего персонала.

5.16. 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.

5.17. Учреждение обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата труда.

6.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной территории Мамско – Чуйского муниципального образования.

6.2. Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении об оплате труда Учреждения (приложение 4) в пределах установленных бюджетных ассигнований по согласованию с мнением Общего собрания работников образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты работникам

устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и Положением по оплате труда Учреждения.

6.3. Наполняемость в классах и группах Учреждения, установленная соответствующими типовыми положениями с учётом санитарных правил и норм, является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, классе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.4. При замещении отсутствующего работника производится доплата в соответствии с действующим законодательством.

6.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ, конкретные сроки выплаты: аванс – 15 числа каждого месяца, заработная плата - 5 числа каждого месяца.

6.7. Работодатель обязан выплатить в установленные сроки заработную плату, оплату отпуска, выплату при увольнении, причитающихся работнику, в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

6.8. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.9. В Учреждении оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.10. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласию с представителем трудового коллектива работников образовательного учреждения до ухода работника в отпуск. При этом учитывается сохранение преемственности классов и учебной нагрузки.

6.11. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих конкретных условий Учреждения.

6.12. Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

6.13. При составлении расписания учебных занятий Учреждение должно исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между уроками. Работникам административного, педагогического, учебно - вспомогательного персонала, совмещающим работу по должности с учебной нагрузкой возможно выставление в расписание уроков с длительными перерывами (окнами).

Стороны договорились:

6.14. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

6.15. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждений.

6.16. Работодателю совместно с представителем трудового коллектива образовательного учреждения с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

6.17. «Оплата труда» связанная с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства за исключением случаев сокращения количества классов;
- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и по другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны считают, что:

7.2. Работодатель осуществляет представление работников Учреждения к государственным наградам с учетом мнения Общего собрания образовательного учреждения.

7.3. Работодатель и представитель трудового коллектива образовательного учреждения считают необходимым:

7.3.1. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия для проведения аттестации педагогических и руководящих работников, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.3.2. Взаимодействовать с государственными и соответствующими муниципальными органами власти в части выполнения комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников учреждения, обучающихся, особо нуждающихся в социальной поддержке, а также льготного содержания детей малообеспеченных, многодетных родителей.

7.4. Работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляются 2 дня дополнительного отпуска за вакцинацию (ст.116 ТК).

8. Охрана труда и здоровья работников

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально – экономические, организационно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условиям труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- другие обязанности в соответствии со ст.212 ТК РФ.

8.2.Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. ст.213-214 ТК РФ).

8.3.Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- проявившего на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст.76 ТК РФ).

8.2.2.Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.2.3.В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст.76 ТК РФ).

8.3. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

8.3.1. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.3.2. 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.

8.3.3. 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, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.4. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско – правовой, административной и уголовной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора производится Сторонами Договора посредством ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждаются по договоренности Сторон: руководитель организации и представитель трудового коллектива.

9.2. Информация о выполнении настоящего Договора 2 раза в год доводится до сведения трудового коллектива.

9.3. Каждая из Сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором.

9.4. В период действия настоящего Договора Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1).

2. Правила внутреннего трудового распорядка Структурного подразделения Детский сад «Солнышко» (Приложение №2)

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №3).

4. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются компенсирующие доплаты в размере до 12% должностного оклада (по результатам аттестации рабочих мест) (Приложение №4).

5. Перечень должностей, по которым учитывается квалификационная категория в связи с совпадением профиля работы (Приложение № 5).

6. Положение о материальной помощи работникам муниципального образовательного учреждения «Луговская средняя общеобразовательная школа» (Приложение №6).

7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение №7).

В книге пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 63 страниц

И.о. директор школы

Лузимова Н. В.

