

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Кашинская средняя общеобразовательная школа» имени Героя России А.И. Сугакова Алейского района Алтайского края на 2020-2023 годы

(действие коллективного договора не может превышать трех лет, стороны имеют право по истечении срока действия коллективного договора продлевать его действие на срок не более трех лет)

Представитель работодателя:  
Директор МКОУ «Кашинская СОШ»  
имени Героя России А.И. Сугакова

В.В. Косарева



подпись М.Б.

Представитель работников:

Председатель Совета  
трудового коллектива

Литвинова Г.И. Литвинова

Коллективный договор подписан « 10 » сентября 2020 года

Коллективный договор зарегистрирован  
в ЦЗН КГКУ «УСЗН по городу Алейску и Алейскому району»

« 14 » сентября 2020 года

Регистрационный номер 15

Директор центра занятости \_\_\_\_\_ И.А. Бойченко  
Ведущий инспектор Гарколь А.А. 8(38553) 66271



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем – МКОУ «Кашинская СОШ» имени Героя России А.И.Сугакова лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МКОУ «Кашинская СОШ» имени Героя России А.И. Сугакова, в лице их представителей. Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива – Литвинова Г.И., представитель работодателя – директор Косарева Валентина Владимировна, действующая на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МКОУ «Кашинская СОШ» имени Героя России А.И. Сугакова.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с момента подписания его сторонами с «10» сентября 2020 года и действует по «09» сентября 2023 года.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.5. При приеме на работу работодатель знакомит работника (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором

### 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. При планируемом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца, при массовом высвобождении – за 3 месяца представлять в выборный орган представителей работников и в службу занятости населения сведения о сокращении численности (штатов) работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

3.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
  - награждённые государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.
- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию);

3.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации

3.6. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

3.7. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

##### *Работодатель обязуется:*

4.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей) величину установленного на территории Российской Федерации уровня МРОТ (федерального или регионального) с учетом всех ее составных частей: оклада, надбавок, компенсационных выплат и т. д. (ст. 129 ТК РФ).

4.2. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с Постановлением №226 от 22.06.2019 г. администрации Алейского района Алтайского края «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Алейского района».

4.3. Производить оплату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Постановлением №226 от 22.06.2019 г. администрации Алейского района Алтайского края «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Алейского района» (далее Положение).

4.4. Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады) ежегодно в соответствии с Постановлениями РФ.

4.5. Оплата труда младшего обслуживающего персонала осуществляется с учетом повышения ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера с доплатой до МРОТ.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полумесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

4.8. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)

4.9. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. Выплачивать заработную плату по письменному заявлению работников учреждения в безналичной форме на пластиковые карты.

4.11. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения СТК образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ)

4.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых на текущий финансовый год ОУ за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете. С применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной ОУ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Алейского района.

4.13. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, с учетом мнения СТК.

4.14. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.15. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам (см. Приложение 3). Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения СТК.

4.16. Заработная плата исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКОУ

«Кашинская СОШ» имени Героя России А.И. Сугакова (см. Приложение 2).

4.17. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.18. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты труда и фонда оплаты неаудиторной занятости.

4.19. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты с применением коэффициентов:

- за квалифицированную категорию педагога;

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

- за особенность образовательных программ, в том числе углубленное обучение;

- за работу в сельской местности;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

- персонифицированные доплаты.

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения СТК.

4.20. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения СТК.

4.21. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.22. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

*(Данную компенсацию выплачивают в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).*

4.23. Устанавливать оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам) 1 год – 40%, 2 год – 30%, 3 год – 20%, в соответствии с постановлением Администрации Алейского района №426 от 24.06.2011г. «О социальной поддержке молодых специалистов муниципальных общеобразовательных учреждений Алейского района Алтайского края».

4.24. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.25. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей по согласованию с СТК.

4.26. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, может определяться: в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому, в соответствии со средней наполняемостью в школе и др. (Приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 22.06.2010г. №2012).

4.27. Зарплата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Алейского района, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в новой редакции,

являющегося приложением к Постановлению Администрации Алейского района №557 от 31.08.2011г.

4.28. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя СТК.

4.29. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

4.31. Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, привлекаемых в образовательные учреждения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год для организации профильного обучения. Исходя из стоимости класса-часа образовательного учреждения, с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 3,0;
- для доцента, кандидата наук – 2,0;
- для преподавателя, не имеющего ученой степени – 1,5;

4.32. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

### *Работодатель обязуется:*

5.1. Предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.2. Общим выходным днем считать – воскресенье.

5.3. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения СТК (ст.190 ТК РФ).

5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается: 28 календарных дней для младшего обслуживающего персонала и 56 календарных дней для педагогических работников.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за



две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

5.8. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа.

5.9. Проводить по согласованию с СМК предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.10. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.11. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

5.12. При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов, с учетом специфики ОУ и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);

*(«Типовое Положение об общеобразовательном учреждении», утв. Постановлением Правительства РФ от 19.03.01г. №196, п.66).*

5.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.14. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.15. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

5.16. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации. Привлекать работников к выполнению следующих видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями только на основании приказа:

- педработники: работа организатором на пришкольном участке, при проведении ремонтных работ, в оздоровительном лагере;
- обслуживающий персонал: ремонт, работа курьера, благоустройство территории.

5.17. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.18. В условиях производственной необходимости и руководствуясь санитарными правилами не считать «окнами» разрыв между уроками более двух часов.

5.19. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения СТК.

5.20. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка - 5 дней;
- в случае свадьбы работника - 5 дней;
- в случае свадьбы детей работника - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней.

5.21. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

5.22. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. За работу в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ или предоставляются отгулы.

5.23. Предоставлять работникам школ один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке менее 21 часа в неделю.

5.24. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 1 день председателю СТК.

## 6. ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

*Гарантии деятельности СТК определяются Трудовым кодексом РФ.*

**Работодатель обязуется:**

6.1. Предоставлять бесплатно СТК учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Освободить от основной работы председателя СТК для краткосрочной, участия в качестве делегатов в работе конференций, других мероприятий, с сохранением заработной платы.

6.3. Предоставлять СТК необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

6.4. Включать членов СТК в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

6.6. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) СТК следующие вопросы:

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

*В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:*

7.1. Систематически, один раз в 5 лет проводить аттестацию руководителей и специалистов, тарификации работ и рабочих; формировать кадровый резерв.

7.2. Работодатель разрабатывает перспективную систему продвижения кадров с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления. Формирует резерв на замещение управленческих должностей.

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ предоставляются дополнительные льготы и гарантии (ст. 173-177 ТК РФ).

## **8. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

*Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:*

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

8.2. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.3. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзала и др.).

8.4. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

8.5. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования.

8.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Обеспечить за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).

8.9. Рассматривать Заключение СТК о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

8.10. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием СТК комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя СТК.

**Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.**

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

Создать необходимые условия для работы уполномоченных СТК по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
- освободить от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка.

**9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

*Работодатель обязуется:*

9.1. Своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

**10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1.0 Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

11.3. Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока его действие прекращается, после чего стороны заключают новый договор либо продляют срок действия настоящего.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (либо в порядке, установленном коллективным договором).

12.4. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

12.5. Работодатель направляет коллективный договор в двух экземплярах с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.6. Переговоры о перезаключении колдоговора должны быть начаты не позднее 3<sup>х</sup> месяцев до окончания его действия.

12.7. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

12.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о новой системе оплаты труда работников МКОУ «Кашинская СОШ»
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ОУ
4. Положение о порядке распределения фонда оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости педагогических работников ОУ.
5. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей.
6. Положение о коэффициентах специфики работы.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
8. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
9. Соглашение по охране труда.
10. Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда, до 12%.
11. Положение о комиссии по трудовым спорам.