

«Согласовано»
Представитель
работников МОБУ НОШ № 23
Качан С.С. *[подпись]*
«__» _____ 2021г.

«Утверждено»
Директор МОБУ НОШ № 23
п. Чунский
Л.Н. Лопашева *[подпись]*
«__» _____ 2021г.



**Коллективный договор
Муниципального образовательного учреждения
начальной общеобразовательной школы № 23 п. Чунский
на 2021-2024 годы**

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 1
от «12» января 2021 г.



р.п. Чунский
2021 г.

Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация начальной общеобразовательной школы № 23, в лице ее директора – Лопаевой Людмилы Николаевны и работники школы.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.3. Коллективный договор соответствует нормам Трудового кодекса РФ и иным законодательным актам.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальные значения для работников школы, а так же дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.5. Изменения, дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока его действия и утверждаться в качестве приложения решением общего собрания работников школы.

1.6. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Данный коллективный договор вступает в силу с 12.01.2021года, протокол № 1.

2. Трудовой договор и гарантии занятости

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового порядка;
- Должностной инструкцией;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Типовым положением о системе нормирования труда
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме в двух экземплярах (один вручается работнику) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик, должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.3. Разработать, рассмотреть на собрании трудового коллектива и утвердить форму трудового договора для работников школы.

2.3. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.4. В соответствии со ст. 58,59 ТК РФ заключить срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Администрация обязана ознакомить работника с порученной работой, необходимой документацией.

2.5. Прием на работу с испытательным сроком указывается в трудовом договоре.

2.6. Если работник без уважительной причины не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный трудовым договором срок (в течение недели), трудовой договор аннулируется.

2.7. Работник, не выдержавший испытания, предупреждается об увольнении за три дня до увольнения (с указанием причин).

2.8. В случае увольнения администрация производит с работником окончательный расчет и выдает трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.9. Считается возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и т.д.)

2.10. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- Уровень образования;
- Повышение квалификации;
- Квалификационная категория;
- Государственные награды;
- Поощрения;
- Отсутствие взысканий;
- Результат обученности.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- а) семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) работникам, получившим в школе увечье или профессиональное заболевание.

2.10.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом «Об образовании»,
- при высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:
- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации школы или сокращения численности или штата работников; до сведения Профкома – не менее, чем за 2 месяца до увольнения; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца до увольнения;

2.10.2. Принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при имеющихся вакансиях предоставляется работа.

2.10.3. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых работников.

2.11. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы или признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность или отказа от предложения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.13. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы, сокращения численности или штата работников.

3. Рабочее время и время отдыха

Администрация обязуется:

3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять «Правила внутреннего трудового распорядка МОБУ начальной образовательной школы №23»

3.2. Составлять расписание уроков с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год, до ухода в отпуск. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки тем педагогическим работникам, которые не имеют пенсию за выслугу лет. Объем учебной нагрузки, а так же ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.4. Методический день предоставляется учителю в осенние, зимние, весенние каникулы.

3.5. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

3.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать и утвердить перечень должностей школы с ненормированным рабочим днем.

3.5. Разработать график сменности работников школы (лаборанта, уборщиков служебных помещений, слесаря-сантехника, слесаря-электрика, сторожей, вахтера); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц его введения.

3.6. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника и производить оплату за отработанное время:

- Беременным женщинам;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- По рекомендации МСЭК;
- По уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Предоставить дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц; в каникулярное время с согласия администрации.

3.8. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, оформления соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- в иных случаях привлечь работника в выходные и праздничные дни можно только: при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятиях, во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

3.09. В каникулярное время педагогическим работникам установить рабочий день из расчета 36 часов в неделю с учетом выполнения всей работы на рабочем месте.

4.Отпуск

Администрация обязуется:

4.1.В соответствии со ст. 114 ТК РФ работнику предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется к настоящему коллективному договору.

4.2. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря администрация школы предоставляет график проведения отпуска, и доводит его до сведения работников на очередной календарный год.

4.3 Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в школе первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска за проработанное время в летний период.

4.5. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.6. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

4.7. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня согласно перечня;
- Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

4.8. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемых в календарных днях (ст. 128 ТК РФ):

- Вступление в брак самого работников - до 5 дней;
- В случае бракосочетания члена семьи работника - до 3 дней;
- Работнику-отцу в связи с рождением ребенка - до 5 дней;
- В связи с проводами члена семьи в армию - до 3 дней;
- В связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- В связи с похоронами родных и близких - до 5 дней;
- Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- Работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- Участникам ВОВ и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;

4.9. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

4.10. Педагогическим работникам школы предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в количестве 58 календарных дней и дополнительный – в количестве 8 календарных дней, обслуживающему и вспомогательному персоналу предоставляется основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней и дополнительный в количестве 8 календарных дней, поварам - на основании заключения СОУТ основной отпуск -36 календарных дней, дополнительный 7 календарных дней.

5. Оплата и стимулирование труда

Администрация обязуется:

5.1. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем два раза в месяц 8 и 23 числа и только в денежной форме. При совпадении выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а так же общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- За время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

- За время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.4. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.5. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников.

5.6. Система оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23 устанавливается с учетом мнения работников школы на основе минимальных окладов, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Размер заработной платы работников МОБУ НОШ № 23 определяется с учетом:

- уровня квалификации (образование, стаж педагогической работы по специальности, наличие квалификационной категории, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы.

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- объема учебной (педагогической) работы;

- повышающих коэффициентов;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- порядка выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- порядка исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- правил и сроков изменения повышающих коэффициентов на основании указанных выше показателей;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

5.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в МОБУ НОШ № 23 в соответствии с системой оплаты труда работников образовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МОБУ НОШ № 23, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных настоящим договором или Положением о системе оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23.

5.10. Система оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23 устанавливается настоящим договором, Положением о системе оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23 по согласованию с представительным органом работников.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников по решению директора с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МОБУ НОШ № 23.

5.12. Осуществлять компенсационные выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденными Постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 14:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда предоставляются работникам столовой на основании проведенной СОУТ, повару- 6%, кухонному рабочему - 4%.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время).

5.13. При замещении отсутствующего работника не более 2-х месяцев применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, при замещении педагогического работника свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с учетом увеличения его недельной учебной нагрузки и внесения изменений в тарификацию.

5.14. Выполнение в школе ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

5.15. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в школе по совместительству, оплату труда производить с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу, в местностях с особыми климатическими условиями.

5.16. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.17. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или за выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот, же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.18. Премирование работников школы производить в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23.

6. Улучшение условий, охраны труда

Администрация обязуется:

6.1. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России: Основные Положения» разработать с учетом мнения работников Положение «Об организации работы по охране труда работников МОБУ

НОШ № 23 пос. Чунский», определяющее должностные обязанности работников школы по охране труда.

6.2. В соответствии со ст. 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора МОБУ НОШ № 23.

6.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников школы и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4. Обеспечить работу в соответствии с Положением «Об организации работы по охране труда работников МОБУ НОШ № 23», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательной деятельности.

6.5. Разработать и утвердить, с учетом мнения коллектива «Программу проведения вводного инструктажа» и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

6.6. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров, а так же внеочередных медосмотров, по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.7. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год. В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% из средств субвенции.

6.8. Не позднее 10 августа каждого календарного года проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования, повышенной опасности, - с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.9. Выполнить до 1-го сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.10. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в 5 лет.

6.11. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же смывающими и обезвреживающими средствами согласно приложениям № 17,18.

6.12. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

6.13. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях;
- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.

6.14. Ввести обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля, членам комиссии по охране труда.

6.16. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах.

6.17. В соответствии с планом, проводить инструктажи на рабочих местах 1 раз в полугодие.

6.18. В соответствии с действующим «Положением о единой системе управления охраной труда (СУОТ) народного образования Иркутской области», утвержденным решением коллегии ГУНО от 24.09.92 года, разработать и ввести в действие Положение «Об административно-общественном контроле по охране труда в школе».

6.19. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, собрании трудового коллектива, вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.20. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

6.21. Рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

6.22. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с трудовым коллективом.

Работники обязаны:

6.23. Строго соблюдать правила противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.24. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.25. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

Стороны обязуются совместно:

6.26. В случае грубых нарушений требований охраны труда работники вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7. Иные социально-трудовые льготы и гарантии

Администрация обязуется:

7.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.2. Разработать Положение «О порядке использования полученных школой внебюджетных средств»

7.3. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников школы.

7.4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.5. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- премирование (в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МОБУ НОШ № 23;
- представление к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу во время его действия.

8.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию необходимую для осуществления контроля выполнения условий коллективного договора, а так же внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- с выступлением о его выполнении отчитываются на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.6. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в отдел по труду администрации муниципального образования Чунского района для уведомительной регистрации.

8.7. Освобождать лиц участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок.

8.8. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

