

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 23»
на 2015 – 2018 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
25 августа 2015г (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с 26. 08. 2015 г.



От работодателя
Директор МАОУ «СОШ № 23»
_____ С.В. Васильева

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Л. Уткина

М.П.
25.08. 2015 г.

Великий Новгород
2015

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» (далее - Школа) и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Васильевой Светланы Васильевны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», и работники, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 23», именуемый в дальнейшем Профсоюзный комитет.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новгородской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Новгородской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 23» и вступает в силу с 26 августа 2015 года по 26 августа 2018 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ «СОШ № 23», реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон.

1.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии, сокращении численности или штата работников Школы в возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в школе с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в

органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупредить персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Выплачивать работникам при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников Школы повышенные размеры выходных пособий (в размере среднего месячного заработка).

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств Школы профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Школы, сокращении численности или штата работников Школы (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Школе;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности Школы;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения профсоюзного комитета;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Школы, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ), которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией) по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Школе устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.4. На каникулярное время и летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

4.5. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.6. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом профсоюзный комитет (ст.74 ТК РФ).

4.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), а педагогическим работникам – 56 календарных дней.

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года

в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. В Школе устанавливаются следующая система оплаты труда, которая определяется в Положении об оплате труда согласно приложению № 2 к коллективному договору.

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.4. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Новгородской области.

5.5. Система премирования (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением «Об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 23», которое является неотъемлемой частью коллективного договора согласно приложению № 2 к настоящему коллективному договору.

5.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного законодательством.

5.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% (но не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время согласно Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).

5.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.10. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 12 и 25 числа каждого месяца (перечислением на указанный работником счет) (ст. 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за один день до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.13. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

6.2.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

6.3. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы при наличии денежных средств:

6.3.1. оказывать за счет средств работодателя единовременную выплату (материальную помощь) при наличии денежных средств:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти;

- в случае смерти работника одному из членов семьи умершего;

- в случае несчастного случая на производстве, при получении профессионального заболевания, при установлении инвалидности;

- в связи с тяжелым материальным положением, стихийными бедствиями (пожар, болезнь, наводнение, др.);

- с профессиональным праздником;

6.3.2. обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

6.3.3. поощрять за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилеем (при наличии денежных средств): 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее через 5 лет.

6.3.4. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании заявления работника в следующих случаях:

- 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 3 календарных дней;

6.3.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом учреждения;

6.3.6. организовать питание работников учреждения в столовой учреждения;

6.3.7. проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.3.8. обеспечить учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий.

6.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом оказывают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам и неработающим инвалидам в виде:

- единовременной выплаты к профессиональному празднику, Дню пожилого человека и др. праздникам при наличии денежных средств;

- материальной помощи на оздоровление, тяжелым финансовым положением при наличии денежных средств.

- 6.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- освобождает беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;
 - в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины снижает нормы выработки, нормы обслуживания либо переводит на более легкую работу и исключают воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;
 - не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет.
- 6.6. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7. Охрана труда и экологическая безопасность

7.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Стороны обязуются:

7.3.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 6), выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно и является приложением к коллективному договору.

7.3.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профсоюзного комитета или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

7.3.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.4.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.4.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные Постановлением Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7.4.4. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 № 83.

7.4.5. Провести специальную оценку условий труда по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

7.4.6. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам оценки условий труда следующие компенсации:
- сокращенную продолжительность рабочего времени по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7;

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 7;

7.4.7. По результатам оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.4.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №3. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

7.4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

7.4.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.4.11. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством РФ.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.5.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.5.4. Предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.6.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.6.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

7.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.6.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

8.1. Профсоюзный комитет действует на основании Положения о профсоюзном комитете и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2. Для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

8.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и

обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

8.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

8.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профкома, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

8.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников Школы, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

8.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.2.7. Предоставлять возможность выборному профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.8. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников, а также вновь принимаемых под роспись в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

Перечень Приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение «Об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 23».
3. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты с указанием норм выдачи спецодежды.
4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства, с указанием норм выдачи.
5. Перечень профессий и видов работ для проведения обязательного при приеме на работу и периодического медицинского осмотра.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, доплаты за условия труда.

От работодателя

Директор МАОУ «СОШ № 23 »
_____ С.В. Васильева

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Л. Уткина

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты
(приложение № 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 г. № 541 н)

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств инд. Защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4
1	Учитель, лаборант кабинета физики	Халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный, перчатки резиновые	1 на 1,5 года дежурный дежурные
2	Учитель, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный с нагрудником, перчатки резиновые, очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа
3	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные очки защитные	1 2 пары до износа
4	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар дежурные 2 пары
6	Столяр	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары
7	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы	1 1 4 пары
8	Библиотекарь	Халат х/б	1
9	Дворник	Костюм х/б Рукавицы комбинированные	1 6 пар

От работодателя
Директор МАОУ «СОШ № 23 »
_____ С.В. Васильева

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Л. Уткина

**Перечень
профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и
обезвреживающие средства.**

(ст. 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н)

Должность	Что выдается	Норма на месяц
Уборщик служебных и производственных помещений.	Мыло, Защитный крем	200 гр. 100 мг
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло, Защитный крем	200 гр. 100 мг
Дворник	Мыло	200 гр.

Согласно п. 20 все санитарно-бытовые помещения обеспечены смывающими средствами

От работодателя
Директор МАОУ «СОШ № 23 »
_____ С.В. Васильева

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Л. Уткина

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ПОДЛЕЖАТ ДОСРОЧНОМУ
НАЗНАЧЕНИЮ ТРУДОВОЙ ПЕНСИИ**

Лицам, не менее 25 лет осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей независимо от их возраста (п.19 ст. 27 глава VI ФЗ РФ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации от 03.12.2011 № 379-ФЗ»).

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «»
г. Великий Новгород

От работодателя
Директор МАОУ «СОШ № 23 »
_____ С.В. Васильева

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Л. Уткина