

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» на 2018-2020 годы

От работодателя:

От работников:

Директор МОУ «Лебяжинская ООШ»

Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ
«Лебяжинская ООШ»

 Н.Н. Швальбе

 Л.С. Колмыкова

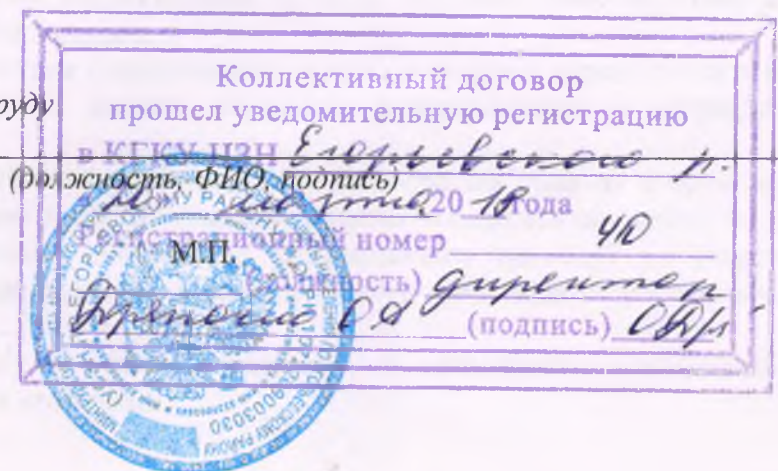


Коллективный договор подписан 14 марта 2018 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду в
Управлении по труду и социальной защите населения

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» (далее – Школа, Учреждение) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Школе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники Школы, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» Колмыковой Любови Сергеевны, действующей на основании решения Общего собрания трудового коллектива Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» (далее – Общее собрание).

1.3.2. Работодатель в лице его представителя – директора Школы Швальбе Натальи Николаевны, действующего на основании Устава Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» (далее – Устав).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Работодатель принимает локальные нормативные акты (далее – ЛНА) с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» (далее - первичная профсоюзная организация):

- 1) учет мнения первичной профсоюзной организации;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ (далее – ч. ст.) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, должностные обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и (или) стимулирующие выплаты, льготы и компенсации и др.). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

На педагогического работника Школы, с его согласия, приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом из специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении учителям, для которых данная Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.11. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а в случае отсутствия такой работы расторгнуть трудовой договор (ст. 74, п.7. ч.1. ст. 77 ТК РФ).

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА, действующими в Учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.18. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- одинокие матери (отцы), имеющие на иждивении двух или более детей до 6 лет;
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.
- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии: женщинам – 54 года, мужчинам – 59 лет);

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

(Основание: ст.179 ТК РФ),

2.19. 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.

2.20. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производятся с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.21. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Школы.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Школы

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.1.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Квалификационная категория присваивается работнику со дня принятия решения аттестационной комиссии, подтвержденного приказом.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с председателем первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин 40 часов, для женщин 36 часов в неделю.

5.3. 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 Школы, иными ЛНА Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Школы.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Школы.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом) не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала путём издания приказа Учреждения о предоставлении отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Согласно ст. 126 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть заменён денежной компенсацией.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять:

5.14.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14.2. На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.14.3. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.15. Работодатель может предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

5.16.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.16.3. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте и составлять тарификацию в сентябре.

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

5.16.5. Распределять учебную нагрузку учителей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять при возможности объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в классе.

5.17. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.19. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.20. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.21. При составлении расписания работодатель должен учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

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

5.23. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

5.24. 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 приказа. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, директор Школы должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.25. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6. Работодатель обязуется:

6.1. Устанавливать оплату труда работников Школы в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием, сметой расходов.

6.2. Сохранить оплату труда работникам МОУ «Лебяжинская ООШ» в полном объеме и в сроки, установленные настоящим договором: не реже чем каждые полмесяца «30» числа текущего месяца (для февраля 28 число) – за первую половину месяца и «15» числа следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц .

6.3. 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.

6.4. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

6.5. Формировать фонд оплаты труда работников учреждений на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств субъектов РФ, местных бюджетов и средств от приносящей доход деятельности.

6.6. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.7. Установить выплаты стимулирующего характера работникам Лицея на основании положения о распределении стимулирующей части ФОТ МОУ «Лебяжинская ООШ». Положения разрабатываются и реализуются с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

6.8. При НСОТ:

- производить оплату труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда;

- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;

- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);

- использовать в Школе положение о распределении неаудиторной части фонда оплаты труда МОУ «Лебяжинская ООШ» .

Использовать в Школе положение о специальной части фонда оплаты труда МОУ «Лебяжинская ООШ» .

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

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета

6.9. 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.

6.10. Педагогическим работникам Школы, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать при расчете оклада ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

6.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к окладам 1 год – 30%, 2 год – 20%, 3 год – 10%. (на основании положения о специальной части фонда оплаты труда)

6.12. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей,

воспитателей и других педагогических работников, младшего обслуживающего персонала к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной, хозяйственной) в пределах установленной учебной нагрузки оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации трудовым договором.

6.13. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату работникам за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК.

6.14. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей по согласованию с профкомом.

6.15. 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 (Приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 22.06.2010г. № 2012).

Пересчитывать размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, «в соответствии с численностью обучающихся в классе» при изменении численности обучающихся в течение года в соответствии с Положением об оплате труда Школы.

6.16. Вводить в состав аттестационной комиссии Школы председателя профкома.

6.17. Сохранять за работниками, не участвовавшими в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим письменной форме о начале вынужденного простоя, оплату производить в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

6.18. Направлять сэкономленные средства фонда оплаты труда Школы на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Раздел 7. Условия, охрана и безопасность труда

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

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

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

7.2. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские).

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

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

7.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.6. Обеспечивать за счет 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 Трудового кодекса РФ).

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

- дополнительный отпуск и по перечню профессий и должностей.
- доплату к должностному окладу.

7.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины перенесшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

7.9. 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).

7.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформлению акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работников 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 профсоюзного комитета.

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.

7.11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств Школы;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.3. Не увольнять председателя профкома, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (горкома): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.7. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормальным 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, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);

- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.8. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

8.9. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Раздел 9. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет

первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.12. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.13. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в МОУ «Лебяжинская ООШ».

9.14. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.15. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.16. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.17. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ «Лебяжинская ООШ».

9.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации МОУ «Лебяжинская ООШ» об оказании материальной помощи.

Установить единовременную выплату по случаю юбилея 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам – 500 рублей из средств первичной организации

9.20. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

Раздел 10. Льготы и гарантии для членов профсоюза

10.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

10.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
- получение безвозмездной материальной помощи на дальнейшее лечение или приобретение лекарства – 500 рублей .
- получение безвозмездной материальной помощи на длительное лечение (продолжительность временной нетрудоспособности более 4 месяцев)– 1000 рублей .
- получение безвозмездной материальной помощи в случае смерти близкого человека (жена, муж, дети) совместно проживающих – 700 рублей .
- получение безвозмездной материальной помощи на несчастный случай (пожар) – 2000 рублей.
- беспроцентные займы,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам,
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- новогодние подарки, для работников МОУ « Лебяжинская ООШ», членов профсоюзной организации, за счет средств первичной профорганизации.

Раздел 11. Охрана труда и здоровья

11. Работодатель обязуется:

11.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между работодателем и работниками Школы на 2018-2020 годы (далее – Соглашение по охране труда) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

11.2. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

11.3. Организовывать в Учреждении специальную оценку условий труда в порядке, утвержденном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по ее результатам осуществлять работу, направленную на улучшение условий труда работников.

11.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

11.5. Проводить со всеми работниками мероприятия, направленные на поддержание здоровья работников, включая профилактику ВИЧ-инфекции.

11.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

11.7. Выдавать работникам бесплатно прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

11.8. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

11.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

11.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

11.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

11.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

11.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11.14. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

11.15. Осуществлять совместно с представителями первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

11.16. Оказывать содействие членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Ответственность сторон. Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и социальной защите населения.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании в конце календарного года.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный федеральным законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов,

с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и их представителями, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка МОУ «Лебяжинская ООШ».
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуск)
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между работодателем и работниками
Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная
общеобразовательная школа»
на 2018-2020 год

1. Общие положения

1.1. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Лебяжинская основная общеобразовательная школа» 2018-2020 год – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «Лебяжинская ООШ».

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3. Данное соглашения вступает в силу с момента его подписания работодателем.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

2.1. МОУ «Лебяжинская ООШ» совместно с работниками заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018-2020 годов работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Приобретение недостающих средств индивидуальной защиты и спецодежды.	В течение года	Завхоз школы
2.	Проведение первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.	В течение года	Специалист по охране труда
3.	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности.	В течение года	Завхоз школы
4.	Проверка знаний по охране труда, проведение повторных инструктажей по охране труда техперсонала.	В течение года	Комиссия
5.	Проведение проверки и профилактического ремонта отопительной системы.	В течение года	Завхоз школы
6.	Обеспечение младшего обслуживающего персонала и работников столовой спецодеждой и инвентарем.	В течение года	Завхоз школы
7.	Проверка журналов по технике безопасности в кабинетах и мастерских.	В течение года	Специалист по охране труда
8.	Проверка пожароопасных кабинетов: физики, химии, информатики и ИКТ, технологии и мастерских по выполнению инструкции по технике безопасности на уроках.	В течение года	Комиссия

4. Оформление уголков по охране труда и технике безопасности в кабинетах физики, химии, информатики и ИКТ, технологии, биологии, мастерских.	В течение года	Учителя-предметники
5. Периодический осмотр состояния освещения в Школе.	В течение года	Завхоз школы
6. Проведение инструктажа для педагогических работников по охране труда и технике безопасности при проведении массовых мероприятий.	В течение года	Специалист по охране труда
7. Проверка аварийных выходов на случай эвакуации.	В течение года	Завхоз школы
8. Выделение санитарного дня в Школе, закрепление участков школьных помещений.	В течение года	Завхоз школы
9. Проведение рейдов по проверке влажной уборки в классах и проветриванию помещений	В течение года	Завхоз школы Комиссия
10. Регулярное проведение очистки снега на территории Школы.	В течение года	Завхоз школы
11. Испытание спортивного оборудования и инвентаря.	В августе-сентябре	Завхоз школы, учитель физической культуры
12. Организация содержания санитарно-бытовых условий помещений.	В течение года	Завхоз школы
13. Организация проведения производственного контроля (проверка освещенности, исследование воздуха помещений Школы, измерения напряженности электромагнитного поля) сотрудниками территориального отдела Роспотребнадзора	В течение года	Завхоз школы
14. Обучение работников охране труда.	В течение года	Специалист по охране труда

Согласовано принято на общем собрании трудового коллектива _____ 2018 года.

Приложение № 3
к коллективному договору
Муниципального
общеобразовательного
учреждения «Лебяжинская
основная общеобразовательная
школа»
на 2018-2020 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работников МОУ «Лебяжинская ООШ» занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающий им право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (количество дней)
1.	Повар	7
2.	Кухонный рабочий	7

Приложение № 4
к коллективному договору
Муниципального
общеобразовательного
учреждения «Лебяжинская
основная общеобразовательная
школа»
на 2018-2020 годы

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Единица измерения	Количество на 1 год
1.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Диэлектрические перчатки Очки защитные	Штука Штука Пара Пара Штука	1 Дежурный Дежурные Дежурные До износа
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Швабра	Штука Пара Штука	1 До износа 1
3.	Шеф-повар, повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак	Штука Штука Штука	1 1 1
4.	Кухонный рабочий	Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	Штука Пара	1 1
5.	Библиотекарь	Халат вискозный	Штука	До износа