

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципальное казенное общеобразовательное  
учреждение «Березовская средняя  
общеобразовательная школа»*

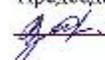
**на 2019 – 2022 годы**

От работодателя:  
Директор СОШ  
Л.В. Заикина



« 20 » сентября 2019 г.

От работников:  
Председатель профсоюзной организации  
З.Т. Насыбаева

  
« 20 » сентября 2019 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем в лице директора школы Заикиной Лилии Викторовны, действующего на основании Устава, и работниками в лице председателя профсоюзной организации Насымбаевой Зауреш Таскеновны на согласованных сторонами условиях.

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 общеобразовательного учреждения 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.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ Куртамышского района «Березовская СОШ», «Березовская ООШ» - филиал МКОУ Куртамышского района «Березовская СОШ», «Советский детский сад» - филиал МКОУ Куртамышского района «Березовская СОШ».

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с **23.09.2019** года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат в МКОУ Куртамышского района «Березовская средняя общеобразовательная школа»;
- 5) иные локальные акты, регулирующие трудовые отношения.

1.14. Согласовываются с профкомом следующие вопросы:

- графики сменности, расписание;
- привлечение к сверхурочной работе;
- график ежегодных отпусков;
- привлечение к дисциплинарной ответственности членов трудового коллектива;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя(ст.81 ТК РФ);
- тарификация педагогических работников;
- утверждение должностных инструкций
- инструкций по охране труда и технике безопасности;
- определениеразмера доплат за вредные условия труда.

1.15. Работодатель обеспечивает участие членов профкома в работе коллегиальных органов управления учреждением в составе школы, а также в составе аттестационной комиссии.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **II. Трудовой договор**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. О введении изменений определённых 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77.81.83 ТК РФ)

### **III.Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом развития перспектив учреждения.

3.3. Стороны договорились продлить на один год оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории следующим группам работников:

- Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось один год и менее;
- Работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу.
- Работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности.
- Работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке).

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в пять лет, а по желанию работника – один раз в три года.

3.5.2. В случае высвобождения работников и одновременного создании рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения туда и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и образовательных учреждений и по её результатам

устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.3.2. 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 вакансии.

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (уроки сверх расписания проводятся только с согласия работника и за дополнительную плату), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, 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-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

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).

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

5.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Стороны договорились, что привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится по письменному приказу, согласованному с профкомом и письменного согласия работников.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются к педагогической, организационной, методической деятельности в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул, по отдельно утвержденному графику работы.

5.10. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с согласия работников.

5.11. Оплата труда педагогических и других работников ОУ за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по соглашению с председателем профсоюзной

организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

Всем работникам предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 (воспитатели) и 56 (педагоги) календарных дней.

5.13. Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома. (Ст.125 ТК РФ)

5.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.15. Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

5.16. В соответствии со ст.335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам согласно ст.47 Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом ОУ

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- бракосочетание работником 5 календарных дней;
- при рождении ребёнка в семье 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- бракосочетание детей работника 3 календарных дней;
- смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях до 5 календарных дней;
- для проводов сына в армию до 3 календарных дней;
- работникам, привлекаемым к аттестации учителей -3 календарных дня;

5.17.2. Предоставлять библиотечным работникам сверх ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней
- свыше 10 лет – 18 календарных дней;

(Основание: Закон «О библиотечном деле в Курганской области» от 26.12.1997 г, № 93)

5.17.3. Женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов до 18 лет), по их желанию предоставлять отпуск до 14 календарных дней без

сохранения заработной платы.

5.17.4. Предоставлять дополнительно к отпуску до 3-х календарных дней с сохранением заработной платы:

- ветеранам труда, проработавшим на предприятии более 15 лет;
- работающим пенсионерам 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

5.17.5. Учителям, привлечённым к проверке экзаменационных работ, производить оплату в 2 размере или по желанию работника предоставлять дни отдыха пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. Общим выходным днём является воскресенье и суббота (при пятидневной рабочей неделе). Дополнительный выходной день для педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организации бюджетной сферы.

6.2. Выплачивать заработную плату сотрудникам 2 раза в месяц: расчёт за предыдущий месяц 12, за первую половину 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.3. Определить стимулирующий фонд в размере 20% от фонда оплаты труда, а премиальный фонд в размере 2% от фонда выплат стимулирующего характера.

6.4. Выплачивать отпускные сотрудникам до начала отпуска за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных отпуск по требованию работника должен быть перенесен.

6.5. Производить доплаты педагогическим работникам за дополнительную педагогическую работу, непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом, классное руководство и т.п.) и выполняемую учителями наряду с преподавательской работой.

6.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными условиями труда) устанавливаются в размерах, не менее предусмотренных действующим законодательством.

6.7. Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях до 12% тарифной ставки или оклада по результатам специальной оценки условий труда. Доплаты за вредные условия труда производятся из тарифного фонда.

Выплаты производятся том числе:

- за работу у горячей плиты
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, лука, опалкой птицы;
- за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочей и других химических веществ;
- за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную;

- за работу по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации;
- за вывоз мусора и нечистот;
- за малярные работы в закрытых помещениях;
- за уборку помещений, где ведутся вышеуказанные работы;
- за работу с химреактивами.

6.8. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда профессии согласно результатам специальной оценки условий труда.

6.9. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов производить с повышением на 35% часовой тарифной ставки, оклада.

6.10. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливаются работодателем по предварительному соглашению с работником и должны составлять не менее 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

6.11. Работодатель не имеет права привлекать к сверхурочной работе без согласия работника женщин, имеющих детей до 3 лет, студентов заочников.

6.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.14. Установить предельную наполняемость классов (групп) не более 25 человек, за сверхнормативную наполняемость установить доплату 1 % за 1-2 ученика (воспитанника), 5% за 3-5 учеников (воспитанников) при наличии средств.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.16. Работодатель обязан извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.

6.17. Сохранять за работниками, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.18. Библиотечным работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам за непрерывный стаж работы в библиотеке в следующих размерах:

от 2 до 5 лет-10%  
от 5 до 10 лет -20%  
свыше 10 лет - 30%

ст.25.3 Закона «О библиотечном деле в Курганской области» от 26.12.97 г)

Примечание: средства на установления надбавок библиотекарям за непрерывный стаж работы выплачиваются из тарифного фонда.

6.19. Экономия средств по смете расходов может направляться на премирование работников при выходе на пенсию, в связи с юбилеем.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении;

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам по согласованию с профкомом.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по очной и заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней;

-подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых государственных экзаменов-4 месяца; (в соответствии со ст.173 ТК РФ).

-сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению органов управления образования.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется

8.1. Заключить и обеспечить выполнение «Соглашения по охране труда».

8.2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

8.3. За время приостановки работы в случае нарушения условий и безопасности труда за работником сохраняется место работы и начисляется з/п в размере среднего заработка.

8.4. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам

охраны труда, техники безопасности.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Проводить все виды инструктажей и проверять знания по охране труда и технике безопасности.

8.7. На основании постановления Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами согласно утвержденных перечней.

8.8. Разработать комплекс мер по созданию и соблюдению здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с техническими рекомендациями «Об организации охраны труда».

8.9. Уполномоченных представителей трудового коллектива по охране труда освободить от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива, а также на время краткосрочной учёбы с сохранением з/п;

8.10. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.11. При выделении сотрудникам путевки на санаторно-курортное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.

8.12. Обеспечить всех желающих родителей - работников образовательного учреждения путевками для детей в оздоровительные лагеря в летний период.

8.13. Поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.14. Обеспечить участие профкома в работе комиссии по соц.страху.

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

8.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.18. 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.

8.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

8.20. Обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

8.21. Возмещать расходы по погребению работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.22. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, профкому, 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.

8.24. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.25. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.26. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.27. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.28. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор действует в течение 3 лет, вступает в силу **23 сентября 2019 года**.

Оформляется в 3-х экземплярах (для работодателя, органа по труду, профкома).

Работодатель и профком обязуется считать неотъемлемой частью коллективного договора:

- положение о фонде доплат и фонде материального стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- правила внутреннего распорядка.

Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора. Принимать предусмотренные законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.