

1

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
д. Авдеево
Пудожского муниципального района Республики Карелия

Коллективный договор

между Администрацией и Трудовым коллективом
МКОУ СОШ д. Авдеево
Пудожского района Республики Карелия
на период с 1 декабря 2020 г по 1 декабря 2023 года

*Зарегистрирован в Управлении труда
и занятости РК 30.11.2020г. 510/2020
Мегаполис ошддс АО и ПУТ
С. О.А. Сергиев*

Утверждён на общем собрании трудового коллектива школы

(Протокол №2 от 11 ноября 2020 г.)

д. Авдеево

Раздел I.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым договором Российской Федерации, часть 2 «Социальное партнерство в сфере труда» и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения между работодателями и работниками школы и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ)

1.2. Сторонами, заключившими, настоящий договор являются: работники МКОУ СОШ д. Авдеево в лице председателя профсоюзного комитета с одной стороны и директора школы с другой стороны, которая представляет интересы учредителя Администрации местного самоуправления Пудожского района и именуемая в дальнейшем работодателем.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.4. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию школы и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать свободное доверие, взаимопонимание, избегать конфронтации, работать друг с другом на благо трудового коллектива школы.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту прав и интересов работников (ст.43 ТК).

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора, и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором школы и председателем профсоюзного комитета после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет (ТК РФ ст.43).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. (ТК РФ ст.43).

Раздел II.

Соответствие трудового и коллективного договоров.

2.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема работников на работу определяются ТК РФ (ст.56-84).

Настоящим положением устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого на работу работника знакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными нормативными актами до заключения с ним трудового договора;
- трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде.

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока его действия, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем (юридическим лицом) возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательствами РФ о труде и об образовании и коллективным договором школы, территориальным соглашением.

2.4. В школе издаются следующие локальные акты, содержащие нормы трудового права, которые, как правило, являются приложениями к КД.:

1. Положение о стимулировании работников школы.
2. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Раздел III.

Хозяйственно-экономическая деятельность школы.

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

- обеспечивать нормальную хозяйственную и экономическую деятельность школы, обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ;
- утверждать штатное расписание;
- решать вопросы о реорганизации школы, сокращении численности штатов;
- формировать и расходовать фонды в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- решать другие вопросы, имеющие значение для коллектива школы.

3.2. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о деятельности школы в рамках выполнения коллективного договора.

Раздел IV.

Труд и заработная плата.

Договоренность сторон предполагает:

4.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с Распоряжением Главы администрации Пудожского муниципального района с учетом трудового законодательства, которое включает в себя:

- размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- наименование, условия осуществления, размеры и критерии установления выплат компенсационного характера;
- особенности оплаты труда руководителей структурных подразделений;
- другие вопросы оплаты труда.

Зарботная плата работников включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничиваются.

4.2. Условия оплаты труда работников устанавливать коллективным договором, соглашениями, приказами по Учреждению в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, муниципальными правовыми актами Пудожского муниципального района Республики Карелия.

4.3. Включать в трудовой договор условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Устанавливать размеры окладов педагогическим работникам, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 г №18638).

4.5. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные Распоряжением Главы администрации Пудожского муниципального района.

4.6. При наличии необходимого объема финансовых средств педагогическим работникам устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными Положением о стимулировании работников школы.

4.7. Устанавливать размеры окладов работникам, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам, утвержденным приказом Министерства Здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 г №18638).

4.8. С учетом условий труда учебно-вспомогательным работникам устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда.

4.9. При наличии необходимого объема финансовых средств учебно-вспомогательным работникам устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными Положением об оплате труда .

4.10. Устанавливать оклады работникам, занимающих должности специалистов и служащих, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 г №18638).

4.11. С учетом условий труда работникам устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда .

4.12. При условии наличия необходимого объема финансовых средств устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными Положением о стимулировании.

4.13. При условии наличия необходимого объема финансовых средств устанавливать компенсационные выплаты руководителям структурных подразделений, которые производятся на общих основаниях в соответствии с Положением об оплате труда.

4.14. Производить выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере до 4% оклада. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя по согласованию с профкомом, трудовым договором по итогам специальной оценки условий труда: повар, уборщик служебных помещений, водитель, машинист по стирке белья – 4%.

4.16. Работнику производить доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы (в том числе и в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой), или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.17. Производить выплаты работникам за работу в ночное время, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения за работу в ночное время составляет 35% части оклада за каждый час работы в ночное время.

4.18. Минимум заработной платы работников школы не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ и Соглашением, подписанным Правительством РК, Союзом работодателей и профсоюзами. (ТК РФ ст.133).

4.19. Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.20. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 144 ТК РФ)

4.21. Своевременное уточнение штатного расписания работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификации по итогам аттестации.

4.22. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

- 4.23. Обеспечение обязательной выдачи каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой либо другой форме (Конвенция МОТ№95 «Об охране заработной платы»).
- 4.24. В случае привлечения работника к работе в выходной день или праздничный нерабочий день, ему должен быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и предоставлять отгулы в каникулярное время (не в ущерб учебному процессу) с учетом личного согласия работника. (ТК РФ ст.153).
- 4.25. Предоставление информации коллективу о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).
- 4.26. Установление предельной наполняемости классов в соответствии с типовым положением об образовательном учреждении.
- 4.27. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и т.д.), производить работникам соответствующие доплаты. (ТК РФ ст.149)
- 4.28. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя (отмена занятий в связи с морозами, карантин) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).
- 4.29. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день установленными правилами внутреннего трудового распорядка организации. (ТК РФ ст.136)
- 4.30. Стороны содействуют установлению доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и компенсационным выплатам в фонде заработной платы организации не менее 70%.
- 4.31. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководству предметными и цикловыми методическими объединениями к выплатам компенсационного характера, так как все перечисленные выплаты компенсируют работнику дополнительные трудозатраты и не могут быть связаны с выплатами стимулирующего характера.
- 4.32. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
- 4.33. Устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 4.34. Обеспечивать полную и своевременную выплату заработной платы, отпускных сумм работникам, содержащихся за счет средств бюджета Республики Карелия, и социальных льгот в соответствии с действующим законодательством.

Раздел V.

Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Установить продолжительность рабочего времени для работников - мужчин (кроме педагогических) 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю, если иное не предусмотрено законом или трудовым договором. (ТК РФ ст.91). Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ТК РФ ст.333)
- 5.2. Разработать (по согласованию с профсоюзным комитетом) график рабочего времени работников школы (лаборанта, уборщиков рабочих помещений, рабочих и тд.) с учетом

специфики их работы. Ознакомить с этим графиком работников школы (под роспись) не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

5.3. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия.

5.4. Установить учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до его начала с учетом рекомендаций школьных методических объединений.

5.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601)

5.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204))

5.7. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год производить в соответствии с Уставом школы, Положением об оплате труда работников школы и Типовым положением об образовательном учреждении.

5.8. Составлять график отпусков не позднее 2 недель до начала календарного года по согласованию с профсоюзным комитетом и своевременно доводить его до сведения всех работников школы.

5.9. Установить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников 56 календарных дней, воспитателям 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 01 октября 2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», ст.335 ТК РФ), другим категориям работников устанавливается продолжительность ежегодного отпуска на основании ТК РФ – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). На основании Трудового кодекса РФ работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней (ст. 116 ТК РФ) Педагогическим работникам, учителям, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.10. Предоставлять к отпуску три дополнительных оплачиваемых дня педагогическим и другим работникам школы, не имеющим в течение учебного года ни одного больничного листа.

5.11. Работники по их желанию имеют право на неоплачиваемые социальные отпуска, в соответствии с коллективным договором школы, по следующим основаниям:

- юбилейная дата – (ж. - 50 лет, м. - 50 лет и далее через 5 лет) - 1 день
- собственная свадьба или свадьба детей - 3 дня
- проводы на службу в армию (собственных детей) - 1 день
- не освобожденному председателю профкома - 3 дня (в удобное для работодателя время)
- похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) - 3 дня
- в других случаях по усмотрению администрации.

5.12. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. (Статья 335)

Раздел VI.

Занятость работников школы. Условия высвобождения кадров.

- 6.1. Разработать прогноз занятости работников школы на ближайшие 3-5 лет, согласовать его с профсоюзным комитетом. На его основе предусмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.
- 6.2. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца.
- 6.3. Увольнение работников по инициативе работодателя (ТК РФ ст.81 и ст.336 часть 1,2 для педагогических работников) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета школы, если работники являются членами профсоюзной организации, действующей в школе.
- 6.4. Высвобождаемым работникам школы гарантируется льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации организации (ТК РФ ст 178, 180, 318)
- 6.5. Увеличение численности штатов только за счет самокупаемости.

Раздел VII.

Охрана труда.

- 7.1. Провести обучение и проверку знаний работников школы по вопросам условий охране труда.
- 7.2. Заключить соглашение по охране труда.
- 7.3. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и выполнением соглашения по охране труда.
- 7.4. Регулярно на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом рассматривать вопросы выполнения соглашений по охране труда, состоянию охраны труда в школе, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 7.5. По возможности, без ущерба для учебного процесса, для лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда.
- 7.6. Обеспечить гарантии прав на охрану труда, предусмотренные Основными законодательствами РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.
- 7.7. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, санитарными принадлежностями и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденным Перечнем.

Раздел VIII.

Охрана здоровья.

- 8.1. В установленные сроки организовать проведение медицинского осмотра работников школы, в дальнейшем проводить его регулярно.
- 8.2. Ввести обязательное медицинское страхование работников.
- 8.3. Ежеквартально проводить анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой трудоспособности, по результатам анализа наметить конкретные меры по профилактике заболеваний.

Раздел IX.

Социальное страхование.

- 9.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством. Для чего в школе создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации школы и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников школы и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

9.2. Комиссия полномочна определять необходимое количество путевок для отдыха и лечения работников, а также путевок в оздоровительные лагеря для их детей.

Раздел X.

Социально-бытовые льготы и гарантии.

10.1. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси, к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (ст.325ТК РФ)

10.2. Педагогические работники имеют:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 47 п.5 пп.1ФЗ);
- 2) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (ст. 47 п.5 пп.3 ФЗ);
- 3) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 п.3 пп.12 ФЗ);
- 4) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (ст. 47 п.3 пп.13 ФЗ)
- 5) право дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 п.5 пп.2 ФЗ);

10.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ), оплачиваемых Фондом социального страхования, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

Раздел XI.

Взаимодействие сторон. Участие профсоюза в управлении образованием.

Стороны договорились:

11.1. Работодатель принимает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установление режима труда, социального развития коллектива и т.д.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками школы качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих в школе правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

11.3. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей.

11.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

11.5. Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности школы.

11.6. Профсоюзным органам предоставляется бесплатная возможность пользоваться служебными телефонами.

11.7. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.

11.8. Профсоюзный комитет оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

Раздел XII.

Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.1.1. Сохранение за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

12.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» №175 от 23.11.95г., ТК РФ ст.398-418)

12.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ ст.381-397 и другими нормативными актами.

12.4. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Раздел XIII.

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными и органами по труду исполнительной власти (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ТК РФ ст.51)

13.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

13.3. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующий орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ТК РФ ст. 40-51)

13.4. При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

Раздел XIV.

Заключительные положения.

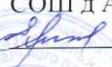
14.1. Коллективный договор заключен председателем профсоюзного комитета от имени трудового коллектива школы и работодателем в лице директора школы.

14.2. Трудовой коллектив школы уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

Председатель профкома МКОУ
СОШ д. Авдеево

 (Т.Ф. Горбачева)

Директор МКОУ
СОШ д. Авдеево

 (Е.Н. Ермакова)



МКОУ СОШ д. Авдеево

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
Т.Ф. Горбачева
« 11 » 11 2020г.

Утверждаю:
Директор школы: Ермакова Е.Н.
« 11 » 11 2020 г

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ С УКАЗАНИЕМ ОПАСНЫХ
И ВРЕДНЫХ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ.

№ п/п	Наименование рабочего места	Кол-во рабочих мест	Перечень факторов производственной среды, подлежащих оценке на рабочем месте.
1.	Кухонный рабочий		Работы, связанные с мойкой посуды вручную с содержанием щелочей и других химических веществ. Работы по организации режима питания при отсутствии малой механизации. Уборка помещений с применением чистящих и моющих хлорсодержащих препаратов.
2.	Повар	2	Работы у горячих плит, электрожаромаляных печей и аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, и чисткой лука. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и оборудования вручную с применением кислот, щелочей и химических веществ.
3.	Уборщик служебных помещений.	2	Уборки с применением чистящих и моющих хлорсодержащих препаратов.
4	Завхоз		Работа по приобретению, хранению и выдаче чистящих и моющих хлорсодержащих препаратов
5.	Лаборант кабинета химии.		Работы, связанные с мойкой лабораторной посуды вручную с применением щелочей и других химических веществ. Приготовление препаратов химических веществ для проведения лабораторных работ. Хранение и выдача химических реактивов.
6.	Учитель химии		Проведение лабораторных работ, демонстрация опытов с использованием химических реактивов (кислоты, щёлочи, спирты).
7.	Учитель информатики.	1	Работы на компьютерной технике, множительном устройстве.
8	Секретарь делопроизводитель		Работы на компьютерной технике, множительном устройстве.
9	Водитель	2	Работа с ГСМ

В деле прошито и
пронумеровано

10 (десять)

(листов)

Исполнитель

Григорьева ЕН

Дата:

11.11.2020

