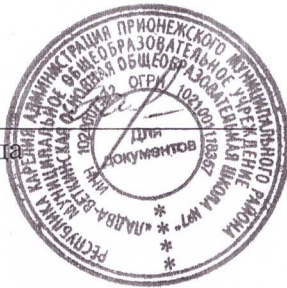


Прионежский район
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7»

Директор МОУ «Ладва-Веткинская
основная общеобразовательная школа №
7»

Занфирова М.В.
24 февраля 2021 года
М. П.



Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Ладва-Веткинская
основная общеобразовательная школа №
7»

Орехова Т.Н. *Or*
24 февраля 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Договор принят на общем собрании трудового коллектива: 24 февраля 2021 года
/дата/

Срок действия: 24.02.2021 – 24.02.2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и
занятости Республики Карелия

Регистрационный номер 06/2021 от 15.03. 2021 года

Наталья Степановна Занфирова
М.П.

О.Н. Сергеев

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа №7».
- 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 интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
- * работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, председателя профкома – Ореховой Т.Н.
 - * работодатель в лице его представителя - директора Занфировой М.В.
- 1.4 Срок действия коллективного договора.
- Настоящий коллективный договор заключен 24 февраля 2021 года и действует до 24 февраля 2024 года.
- В течение срока действия коллективного договора в него по взаимной договоренности могут вноситься изменения и дополнения, ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.
- 1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

Правила внутреннего трудового распорядка;

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

Постановление «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7»;

Другие локальные нормативные акты.

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. 35 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

Участие в разработке и принятии коллективного договора;

Другие формы.

Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

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 приеме на работу.

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. 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.

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

2.10.2 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.10.3 При установлении учителям, для которых данной учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10.4 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10.5 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10.7 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:

2.10.7.1 По взаимному согласию сторон;

2.10.7.2 По инициативе работодателя в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов)

В указанных в подпункте 2.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением 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.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений 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.

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

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

II. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

11. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

12. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

13. Работодатель обязуется:

13.1. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждения.

13.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возмещать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещавшим работу с получением образования в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в процессе прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменном форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для активного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

При увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) учитывать с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

При увольнении в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных работников, имеющих право на увольнение из учреждения инвалидов.

Работники договорились, что:

При увольнении имеют право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при наличии вакансий.

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

Рабочее время и время отдыха.

Согласно ст. 91 ТК РФ, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, должностными инструкциями, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, вытекающими из них Уставом учреждения.

Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Сокращенное 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, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями СанПиН 1.4.3.643-20, с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителя, работающим с учебной нагрузкой 18 учебных часов, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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 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.

предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Педагогические работники учреждения 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 соответствии с предусмотренным Положением об оплате труда.

Время летних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормы, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в этот период утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в этот период время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (технический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Сроки предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Начало отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 14 дней до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

В случае финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой работника, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

а) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- б) рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней
- в) направления детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день
- г) переездом на новое место жительства – 3 календарных дня
- д) свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней
- е) похорон близких родственников - до 5 календарных дней
- ж) выходным пенсионерам по старости - до 14 календарных дней
- з) выходным инвалидам – до 60 календарных дней
- Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней

председателю первичной профсоюзной организации – 3
рабочих дня

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем в Уставом учреждения.

Предоставлять при наличии экономии фонда заработной платы дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 пункт 2 ТК РФ) продолжительностью три календарных дня работнику, проработавшему календарный год без выхода на больничный лист.

Выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором. Оба выходных дня предоставляются (ст. 111 ТК РФ).

График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Учреждение обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания, а для дежурного администратора – до 17:00 часов.

Организация и стимулирование труда

Из того, что;

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения «Об оплате труда и материального стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7».

Нормы выработки устанавливаются за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчета средней продолжительности в течение расчетного периода (календарный месяц, год), предусмотренного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами муниципального района, положения «Об оплате труда и материального стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7».

Доплата (доплата) (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда работника и включаются в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по основным должностям.

Оклады (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются руководителем МОУ «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7» в соответствии со штатным расписанием, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для выполнения соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского района». Размеры окладов (должностных окладов) работников, выполняющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ладва-Веткинская основная общеобразовательная школа № 7».

К окладам работников могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размеры принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями заработной платы являются:

- 20 число месяца – аванс;
- 6 число месяца - зарплата

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на это время,

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.4. Организует в учреждении общественное питание.

7.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст.313-327 ТК РФ), в

...финансирует за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств ... по территории Российской Федерации в размере 100% для ... консультаций при наличии медицинского заключения, если ... консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту ... (ст. 323 ТК РФ), при наличии финансовых средств на счете учреждения.

... и здоровья.

... является:

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

... поступающими на работу, а также переведенными на другую ... учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности ... детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию ... помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний ... учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

... работников специальной одеждой, обувью и другими средствами ... защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в ... с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и ...

... приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств ... защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения ... 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).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в ... соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и ... здоровья вследствие не выполнения 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.

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

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

8.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны ... входить члены профкома.

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

том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере 100% для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ), при наличии финансовых средств на счете учреждения.

Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).
6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
7. 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).
8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения 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.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8 13. Осуществлять вместе с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

организовать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места (занятости) и среднего заработка.

обеспечить время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников школы для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни.

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

направление с молодежью, направленная на развитие профессиональных и творческих качеств молодых работников

молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

Работодатель ежегодно предоставляет возможность молодым работникам принять участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года Прионежского района», выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

Работодатель закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее чем с начала их работы.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

Работодатель направляет молодых работников на обучение в учебных заведениях, для повышения квалификации, на переподготовку за счет средств Организации.

Профсоюзный комитет Организации обязуется активно использовать информационно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

Профсоюзный комитет Организации обязуется оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и социальных гарантий.

задачи профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения, с учетом мнения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.