

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Вышеталовская средняя общеобразовательная школа»
Кизлярского района РД.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Вышеталовская СОШ» на 2019-2021 год(ы)

От работодателя:

Директор школы МКОУ

«Вышеталовская СОШ»

А.А. Газимагомедова

20 19 г.



От работников:

Председатель первичной

Профсоюзной организации

Г.С. Тайибов

« 02 » августа 20 19 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в государственном учреждении - центре занятости населения в муниципальном образовании

« Кизлярский »
Регистрационный № « 13 » 2019 г.

Директор государственного учреждения - центра занятости населения в муниципальном образовании

« Кизлярский »

И.И. [подпись]
(подпись)

Абдуразаков АН
(цифровая подпись)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МКОУ «Выпесталовкая СОШ».

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 организации 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 (указываются полные названия соглашений).

1.3 Сторонами коллективного договора являются:
работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – директора Газимагомедовой А.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8) положение о премировании работников;
 - 9) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
 - 10) другие локальные нормативные акты;
 - 11) Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации работодателя с представителем работников (профкомом) по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным часть 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор 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.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим; коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 3 работников (в разрезе специальности).

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 2 % от фонда оплаты труда.

3.3.3. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.-ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации).

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)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное 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 два года до пенсии), 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, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штатов, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации, возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии) (ст. 81 ТК РФ).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации 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) (приложение № 1), графиком сменности (приложение № 2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их служебными обязанностями.

5.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации 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.

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

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Со времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и продолжительностью согласно приложению № 3;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №), в

отором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях;

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней; -

С сохранением заработной платы:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - не менее 3 дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 3 дней (и другие случаи).

5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ)

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает всем работникам возможность отдыха и приема пищи. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников бюджетной сферы осуществляется по тарифной системе. Для работников производственной сферы с учетом установленной системы оплаты труда определяется минимальная ставка 1 разряда в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного человека.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и первое число следующего месяца

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № __6__) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов,
- доплаты за выполнение работ, связанных с выполнением дополнительных функций, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации,

6.4. Стороны договорились проводить ежеквартально индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен (ст. 134 ТК).

6.5. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.6. Устанавливаются стимулирующие выплаты, которые выплачиваются в соответствии с положением (Приложение № 3).

6.7. Извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК).

6.9. Работодатель обязуется.

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере _____
(среднего заработка, недополученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. 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 _____

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

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

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере _____ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации, утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 4).

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере _____ следующим категориям увольняемых работников:

получившим трудовое увечье в данной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации;

в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедре-

ние современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6___) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в организациях, независимо от организационно-правовых форм, в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.3.Провести в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей от профкома и комиссии по охране труда.

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Периодически организовывать проверку знаний работников организации по охране труда.

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

8.6.Обеспечивать работников сертифицированной 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 (приложение № 9___).

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

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

8.9.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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).

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

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

8.12.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома (приложение № 4___).

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

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

8.15.Создать в организации комиссию (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, а также избрать уполномоченных по охране труда профсоюзом.

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

8.17.Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ

с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда

беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

8.20. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профессиональных союзов и иным уполномоченным работникам представительных органов в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с указанием на них места работы (должности) и среднего заработка.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их семей.

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

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

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома

в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, подпункту 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное, одновременно с выплатой заработной платы, бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работода-

**Приложение №6
к коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
Г.С. Тайибов
от « » 2019 г.

Утверждаю:
Директор школы
А.А. Газимагомедова
от « » 2019 г.



М. П.

М. П.

**Соглашение
по охране труда в МКОУ « Вышеталовская средняя общеобразовательная школа»
Кизлярского района Республики Дагестан на 2019 -2021 г.**

Мы, нижеподписавшиеся, директор МКОУ «Вышеталовская средняя общеобразовательная школа» Кизлярского района РД Газимагомедова Ашура Ахмедовна и председатель первичной профсоюзной организации Тайибов Гаджимурад Султанович заключили настоящее соглашение в том, что МКОУ « Вышеталовская СОШ» обязуется в течение 2019 - 2021 года выполнить следующие мероприятия по охране труда.

1. Организационные мероприятия,

1. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
2. Обучение работников безопасным методам и приемам работы.
3. Организовать и оформить уголок по охране труда»
4. Разработать, утвердить и размножить инструкции по охране труда отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.
5. Разработать и утвердить программы вводного инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.
6. Обеспечить журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.
7. Обеспечить структурные подразделения учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.
8. Контролировать прохождение всеми работниками предварительного и периодического медицинского осмотра.
9. Два раза в год (весной и осенью) провести общетехнический осмотр зданий и сооружений школы на соответствие безопасной эксплуатации
10. Создать в школе комиссию по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.
11. Организовать и провести административно-общественный контроль по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом,
12. Создать комиссию по проверке знаний по охране труда работников учреждения.

2. Технические мероприятия.

- 1 Завершить технические работы в пищеблоке.
2. Провести испытания устройств заземления /зануления/ и изоляцию проводов электросистемы здания на соответствие безопасной эксплуатации.
3. В классных комнатах установить софиты.

3 Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

1. До первого сентября провести медицинский осмотр всех работников школы..
2. Создать в школе комнату психологической разгрузки, место для организованного отдыха.
3. Оборудовать санитарные посты и обеспечить их аптечками первой медицинской помощи.
4. Завершить строительство санузла.

5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты..

**Приложение №7
к коллективному договору**

Согласовано

Председатель профкома

 Г.С.Тайибов

от « ___ » _____ 2019 г.

Утверждаю:

Директор школы

А.А. Газимагомедова

_____ 2019 г.



График сменности

Организация МКОУ «Вышеталовская СОШ» работает по графику 6 дней в неделю с выходным
днем воскресенье.

Начало учебного процесса 7:45

№ урока 1 смена	№ урока 2 смена	Время проведения	Перемена
1		8-00 - 8-40	5
2		8-45 - 9-25	10
3		9-35 - 10-15	5
4		10-20 - 11-00	5
5		11-05 - 11,45	5
6		11-50 - 12-30	5
7		12-35 - 13-15	
8	1	13-00 -13-40	5
9	2	13:45 -14-25	10
10	3	14:33 - 15-15	10
11	4	15-25 -16-05	5
12	5	16.10-16.50	

ПЕРВАЯ СМЕНА НАЧИНАЕТСЯ В 07:45 (линейка ,зарядка)

ВТОРАЯ СМЕНА НАЧИНАЕТСЯ В 12.45


Расписание звонков для учащихся 1 классов в 1 четверти:

Урок	Начало	Окончание	Перемена
1	08.00	08.35	10 минут
2	08.45	09.20	15 минут
3	09.35	10.10	10 минут
4	10.20	10.55	10 минут
5	11.05	11.40	

**Приложение №8
к коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
Г.С. Тайилов
от « » 2019 г.

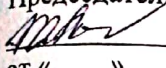
Утверждаю:
Директор школы
А.А. Газимагомедова
от « » 2019 г.



Перечень профессий, дающих право на дополнительный отпуск и доплату за напряженный режим работы, вредные условия труда в учреждениях образования.

№	Наименование должности	Размер доплат	Дополнительный отпуск
1	Лаборант хим.лаборатории	12%	6 дней
2	Уборщик служебных помещений при отсутствии бытовых коммуникаций	10%	-----

**Приложение №9
к коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома
 Г.С.Тайибов
от « » 2019 г.



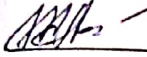
Утверждаю:
Директор школы
А.А.Тазимагомедова
от « » 2019 г.

Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатная одежда, спецобувь и др. средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами.

№	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год.
	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1
	Лаборант, учитель химии	Фартук х/б, перчатки резиновые	1
	Библиотекарь	Халат х/б	1
	Сторож	Костюм вискозно-лавсановый.	1
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки диэлектрические, галоши диэлектрические.	1

Согласовано

Председатель профкома

 Г.С. Тайибов

от « ___ » _____ 2019 г.

Утверждаю:

Директор школы



А.А. Газимагомедова

_____ 2019 г.

Дополнительные отпуска

№	Должность	Количество
1	Руководители (заведующие, директора) учреждений образования и помощники.	3-12
2	Делопроизводители, секретари учебной части	3-12
3	Председатель профсоюзного комитета	7
4	Члены профсоюзного комитета	3

Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам.

Образовательное учреждение	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
Муниципальная казенная общеобразовательная школа «Шкеталовская СОШ»	Директор, заместители, преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности, старшая вожатая, социальный педагог, психолог, преподаватели.	56

Согласовано
 Председатель профкома
 Г.С.Тайнбов.
 от « » 2019 г.



Утверждаю:
 Директор школы
 А.А.Газимагомедова
 от « » 2019 г.

**План
 Оздоровительно-профилактических мероприятий.**

№	Наименование мероприятий	Ответственные	Сроки выполнения
1	Ежегодные медицинские осмотры	А.А.Газимагомедова К.М.Газиев	Август
2	Профилактические прививки против туляремии, гриппа	А.А.Газимагомедова К.М.Газиев	2019-2021
3	Всеобщая диспансеризация педагогического персонала	А.А.Газимагомедова К.М.Газиев	ежегодно

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Газимагомедова Ашура Ахмедовна

Действителен с 27.09.2021 по 27.09.2022