

Представитель работодателя
Директор МБОУ «БСШ №5»
_____ Н.С.Храмцова



_____ 2022г.

Представитель работников
МБОУ «БСШ №5»

_____ Астафьева Г.Г.

«25» 03 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № _____

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Брянковская средняя школа №5» п.Брянка, Северо-енисейского района,
Красноярского края на 2022-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «БСШ №5» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) 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 трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

иные нормативные акты регулирования социально-трудовых отношений.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Брянковская средняя школа №5», именуемое далее «работодатель», в лице Храмцовой Натальи Сергеевны и работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа №5», именуемые далее «работники», в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Астафьевой Галины Георгиевны

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Брянковская средняя школа №5» (далее – МБОУ «БСШ№5»), с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

Данный Договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.6. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. (статья 44 ТК РФ)

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

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом представителя трудового коллектива.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы, 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.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.2. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения.

- Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.4.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 81 ТК РФ)

2.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в профком (в случае наличия) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5.2. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.5.3. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 части первой статьи 81 Т.К. Р.Ф. (по сокращению численности или штата) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.5.4. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.5.5. Стороны договорились, что помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.6. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от

работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке медицинский осмотр (обследование); при выявлении медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации.

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника ст.80 ТК РФ в следующих случаях:

зачисление на учебу в образовательную организацию;

выход на пенсию;

необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.14. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим работы образовательной организации МБОУ «Брянковская средняя школа №5», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности с учетом особенностей их труда определяются:

Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с ТК РФ

Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "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" (с изменениями и дополнениями) Приложение N 1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

3.2. Рабочее время педагогических работников в период организации образовательной деятельности определяется учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием образовательной деятельности и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей – 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью

3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за

дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору)

3.5. Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиком работы, утверждаемым директором образовательной организации и устанавливается трудовым договором, заключаемым с работником. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

для работников, руководителей образовательных организаций сельской местности - женщин - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Статья 263.1 Трудового кодекса РФ);

для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочей недели - шестидневная (или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.8. Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в образовательной организации не позднее 5 сентября.

3.9. При возложении на учителей образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия по распоряжению Работодателя (ст. 153 ТК РФ) и оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа, работа на территории, и т.д), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней, установленный Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии финансовых возможностей) (ст. 126 ТК РФ).

3.16. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 124-125 ТК РФ).

3.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или воспитанниками.

3.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.(ТК РФ Статья 128)

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисления на счет в банке (с зачислением на пластиковую карту):

28-го числа текущего месяца – 40% заработной платы (аванс);

13-го числа месяца следующего за расчетным – сумма начисленной заработной платы за вычетом аванса.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Система оплаты труда работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклад (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются нормативными актами района в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права, и фиксируются в трудовом договоре.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Система оплаты труда работникам, замещающим должности, относящиеся к должностям муниципальной службы, устанавливается муниципальными правовыми актами района.

4.6. Работодатель обеспечивает:

- а) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- б) локальным актом учреждения устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам, а также стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда работникам, замещающим должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, регламентирует деятельность комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера.

4.7. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель

4.9. Гарантии и компенсации.

4.9.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Порядок и размеры возмещения данных расходов устанавливаются нормативными актами района в соответствии с действующим законодательством.

4.9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

4.9.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников РУО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Организация трудовой деятельности в МБОУ «БСШ№5» осуществляется в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, где приоритетным признается обеспечение жизни и здоровья работников.

5.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников МБОУ «БСШ№5».

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

5.3.1. Выполнять обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда участников образовательного процесса в соответствии с действующим ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и другими локальными актами Учреждения по охране труда.

5.3.2. Организовывать проведение инструктажей (вводный, первичный, повторный, целевой, внеплановый), обучения по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, обучения работников способам оказания первой помощи пострадавшим и проведение стажировки по охране труда вновь принятым работникам в соответствии с внутренними локальными актами Учреждения.

- Работники не прошедшие в установленном порядке инструктаж к работе не допускаются.

5.3.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.4. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Обеспечивать работников за счёт средств работодателя специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию, в соответствии с внутренними локальными актами Учреждения.

5.3.5. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

5.3.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.4.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.4.3. Проходить вводный, первичный, повторный, целевой и внеплановый инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности.

5.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда и пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель в соответствии с Федеральным Законом «О пожарной безопасности» имеет право:

6.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБОУ «БСШ №5».

6.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

6.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

6.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

6.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты МБОУ «БСШ №5».

6.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в РУО, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

6.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для

работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами.

7.2. В целях социальной поддержки работников и членов их семей устанавливаются дополнительные меры материальной поддержки работников - единовременные выплаты (оказывать работникам материальную помощь).

Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей образовательной организации. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем образовательной организации в соответствии с принятыми в учреждении Положением об оплате труда, в соответствии с Постановлением администрации Северо-Енисейского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района» и Коллективным договором.

Единовременная выплата в виде материальной помощи выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения.

7.3. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.5. Работодатель предоставляет социальные льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Северо-Енисейского района, нормативными правовыми актами Красноярского края, локальными актами Учреждения.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК Российской Федерации для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

8.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБОУ «Брянковская средняя школа №5».

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.7. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.8. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.9. Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ;
2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. Нормы бесплатной выдачи рабочим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
4. Продолжительность отпусков работников школы.