

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного образовательного учреждения
Сокольского муниципального района
« Рабангская основная общеобразовательная школа _»
(БОУ СМР «Рабангская ООШ»)

Принято общим собранием работников
Протокол №3 от _2 марта_2015

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области на 2014-2016 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя совета Трудового коллектива Воробьева Татьяна Сергеевна - работодатель в лице его представителя – директор учреждения Староверова Валентина Владимировна. (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

1.12 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 02.03.2015 и действует в течение трех лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале

ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.17. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

2. Трудовые отношения

2.1. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения образования заключается на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны.

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.5. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об

испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.8. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3. Гарантии обеспечения занятости работников

3.1. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

3.2. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

3.2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости. В данном уведомлении указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.2.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- ликвидация учреждения независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников учреждения в размере трех и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и представителем работников.

3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам за 3 года до пенсии.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет представителя работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет представителю работников приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за три месяца до увольнения.

Срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.9. Освобождаемым работникам предоставляется право на оплачиваемые 2 часа в неделю для поиска новой работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Регулирование вопросов рабочего времени для педагогов согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. № 2075:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам
руководителям физического воспитания образовательных учреждений,
реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности,
допризывной подготовки;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

18 часов в неделю:

учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с требованиями статьи 92 ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 421.

4.3. Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

4.6. Продолжительность рабочего дня и смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей), имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Работа в ночное время считать работу с 22 до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов, попечителей допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом вышеуказанные лица, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормального продолжительности рабочего времени.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

4.11. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

Педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с представителем работников до ухода работников в отпуск.

Уменьшение ее возможно только в случае сокращения количества обучающихся.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

4.13. В соответствии со ст.115 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дня следующим категориям работников: директор, их заместитель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учителя; учитель-логопед; учитель-дефектолог; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; концертмейстер; инструктор по труду и по физкультуре; педагог-психолог; педагог дополнительного образования; классный воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор.

4.14. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.18. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда в соответствии с требованиями статьи ст. 117 Трудового кодекса РФ.

4.21. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время. Продолжительность отпуска - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.23. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570.

4.24. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск (по письменному заявлению) по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128.ТК РФ:

6.8.2. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

| Профессиональная квалификационная группа | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
|--|--|
| -профессии первого уровня | (1-2,5) |
| -должности первого уровня | (1-2,8) |
| -должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | |
| - должности и профессии второго уровня | (1-3) |
| -должности среднего медицинского персонала | |
| -должности третьего уровня | (1-1,5) |
| -должности четвертого уровня | |
| -должности руководителей структурных подразделений образования | (1,15-1,9) |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам Работодателем в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

6.8.3. Размеры коэффициентов уровня образования:

| Уровень образования | Размеры коэффициентов |
|--|-----------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1,15 |
| Среднее (общее) полное образование | 1,05 |
| Основное общее образование | 1,0 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования;

6.8.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

(установленную после 18 января 2013 года)

| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов |
|----------------------------|-----------------------|
| Высшая категория | 1,60 |
| Первая категория | 1,30 |

6.9. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.9.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по данным аттестации рабочих мест (в дальнейшем при проведении специальной оценки условий труда) устанавливается доплата 12%

6.9.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации (Вологодская область - 15%).

6.10. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.10.1. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.2. Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

6.11. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.11.1. Надбавки за стаж работы:

6.11.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству (при временном замещении) выплата за выслугу лет начисляется по основному месту работы) в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| от 0 до 3 года | 12 |
| от 3-5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более | 30 |

6.11.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| от 15 и более | 40 |

6.11.1.3. Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения педагогической работы менее чем на должностной оклад.

6.11.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- активное участие в развитии учреждения, муниципальной и (или) региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- участие в общественных органах (в том числе профсоюзных) управления образованием;
- другие, установленные по согласованию с представителем работников.

Размер премии устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и оформляется приказом по учреждению.

6.11.4.2. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах фонда на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

6.11.4.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

6.12. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, лечение и приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

6.13. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются Работодателем (по результатам оценки экспертной комиссией) по согласованию с Профкомом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников учреждения по каждой категории работников отдельно в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках по Учреждению.

6.14. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Гарантии, предоставленные данным пунктом, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 Трудового кодекса РФ).

6.16. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием.

Время простоя не по вине Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения.

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.11.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.11.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится Работодателем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.11.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.11.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6.11.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или более высоких показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11.2.2. Решение об установлении размера надбавки, принимается Работодателем (на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам учреждения) по согласованию с Профкомом и оформляется приказом по учреждению.

6.11.2.3. Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.11.2.4. Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в учреждении.

6.11.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- другие, установленные по согласованию с представителем работников.

Решение об установлении надбавки принимается Работодателем (в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам) по согласованию с представителем работников и оформляется приказом по учреждению.

6.11.4. Премии работникам учреждения выплачиваются по итогам работы за месяц

6.11.4.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

6.17. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: «22» - выплата аванса; «7» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме на лицевые счета работников.

6.18 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.19. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.20. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

6.21. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- достигнутого уровня оплаты труда;
- государственных гарантий по оплате труда;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- порядка аттестации работников образования, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

6.22. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждения осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Министерством образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209.

Положения об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Вологодской области, утвержденного Приказом Департамента образования Вологодской области от 14.02.2011 № 104.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ).

7.3 Работодатель обязан:

7.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренном ст.173-175, 177 ТК РФ.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

7.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в календарном году.

7.3.4. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска.

В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей в месяц.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой без предъявления подтверждающих документов, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

7.5 Работникам предоставляется отпуск за свой счёт по семейным обстоятельствам при производственной и финансовой возможности:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- для поиска новой работы при сокращении численности или штата в учреждении — 2 часа в неделю.

7.6 За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в соответствии с положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан:

8.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, в том числе компенсации за вредные условия труда согласно результатов аттестации рабочих мест от 2013 года (приложение № 2).

8.1.2. Возлагает приказом обязанности по охране труда на члена коллектива.

8.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму (приложение № 3)

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», Приказа Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011 проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств учреждения.

8.1.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (приложение № 4).

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (приложение № 5).

8.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.10. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

8.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.12. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

8.1.16. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

8.1.17. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.19. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда (приложение № 2).

8.1.20. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.1.22. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место и средний заработок.

8.1.23. Ежегодно заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.1.24. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство

8.1.25. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2. Представитель работников:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

8.2.6. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов.

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.2.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.11. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

от работодателя:

Директор
БОУ СМР «Рабангская ООШ»

В.В. Староверова

02 марта 2015 года



от работников:

Председатель Совета
трудового коллектива

Т.С. Воробьева

02 марта 2015 года

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
160000, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68


УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена

с 13 по 14 мая 2015г.

За № 14

Приложение № 1
к коллективному договору

Председатель Совета ТК


Т.С. Воробьева
Протокол № __ от 02.03.2015

Директор
БОУ СМР «Рабанская ООШ»
Староверова В.В.



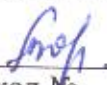
**Об оказании материальной помощи работникам
образовательной организации**

За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в размере от 500 до 3000руб.

| № п/п | Должность | Количество работников |
|--------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1 | Директор | 1 |
| 2 | Учителя | 15 |
| 3 | Повар | 2 |
| 4. | Подсобный рабочий | 1 |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 2 |
| 6 | Сторож | 2 |
| Итого | | 23 |

Приложение № 2
к коллективному договору

Председатель Совета ТК


Т.С. Воробьева
Протокол № ___ от 02.03.2015



Директор
БОУ СМО «Рабангская ООШ»
Староверова В.В.

**Компенсации, предоставляемые работникам,
работающих с вредными условиями труда.**

Доплаты в размере от 12% должностного оклада.

(основание: аттестация рабочих мест, ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ)

| № п/п | Должность | Размер доплаты в % | № карты аттестации рабочих мест |
|-------|---------------------|--------------------|---------------------------------|
| 1. | Повар | 12 | №1 от 28.11. 2013 |
| 2. | Уборщица СП | 12 | №3 от 28.11.2013 |
| 3. | Учитель информатики | 12 | № 6 от 28.11.2013 |
| 4. | Учитель химии | 12 | № 5 от 28.11.2013 |

Дополнительный отпуск

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Количество календарных дней |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. | Повар | 7дн |
| 2 | Уборщик сл.помещений | 7дн |
| 3 | Учитель информатики | 7дн |
| 4 | Учитель химии | 7дн |

Сокращенная продолжительность рабочего времени

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительность рабочей недели по аттестации рабочих мест |
|-------|-------------------------------------|---|
| 1. | Повар | 36 часов |
| 2 | Уборщик служебных помещений | 36 часов |
| 3 | Учитель информатики | 36 часов |
| 4 | Учитель химии | 36 часов |

Приложение № 3
к коллективному договору

Председатель совета ТК
Т.С. Воробьева
Т.С. Воробьева
Протокол № 3 от 02.03.2015



Директор
БОУ СМР « Рабангская ООШ »
В.В. Староверова

**Перечень должностей работников,
подлежащих медицинским осмотрам,
профессиональной гигиенической подготовке.**

(В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998
№ 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»,
приказа Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011)

| № п/п | Должность | Количество работников | Периодичность медицинский осмотр | Гигиеническое обучение |
|--------------|-----------------------------|--------------------------|--|---------------------------|
| 1 | Директор | 1 | 1 раз в год | 1 раз в 3 года |
| 2 | Учителя | 15 | 1 раз в год | |
| 3 | Повар | 2 | 1 раз в год | 1 раз в 2 года |
| 4. | Подсобный рабочий | 1 | 1 раз в год | |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 2 | 1 раз в год | |
| 6 | Сторож | 2 | 1 раз в год | |
| Итого | | 23 | | |

Председатель совета ТК
 Представитель работников
 Т.С. Воробьева
 Протокол № ___ от 02.03.2015



Директор
 БОУ СМР «Рабангская ООШ»
 В.В. Староверова

Перечень
 работников, имеющих право на получение спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов) |
|-------|---|---|---|
| 1 | Дворник | <p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или</p> <p>Сапоги</p> <p>Галоши на валенки</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> |
| 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | <p>Костюм брезентовый или</p> <p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы брезентовые или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Респиратор</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей подкладке</p> | <p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p> <p>4 пары</p> <p>До износа</p> <p>1 на 2 года</p> |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | Брюки на утепляющей подкладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные | 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года |
| 5 | Сторож | При занятости на наружных работах : Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Полушубок Валенки или Сапоги кожаные утепленные | 1 Дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года |
| 6 | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно : Сапоги резиновые Перчатки резиновые | 1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары |
| 7 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические | 1 дежурные дежурные |
| 8 | Учитель, лаборант: при работе с кислотами: | Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Лаборанту дополнительно: наруканники прорезиненные или хлорвиниловые | 1 дежурные |
| 9 | Библиотекарь | Халат | 1 |
| 10 | Учитель при работе в слесарной и столярной мастерских | Халат Очки | Дежурный 1 |

ПРИМЕЧАНИЕ

Согласно приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.09 N 290п: сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам; выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении:

Приложение № 5

к коллективному договору

Председатель совета ТК



Т.С. Воробьева
от 01.03.2015

Протокол № _____



В.В. Староверова
01.03.2015

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств**

(приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

| № п/п | Наименование профессии, должности | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|---|---|---|---|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами,; | 1.Защитные средства гидрофобного действия | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 3. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах -ДЗ) |
| | | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами. | 4.Регенирующие, восстанавливающие средства Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в ДЗ) |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 4 | Дворник | Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | 100 мл |

| | | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | с | 2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в ДЗ) |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | с | 3. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | с | 4. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | в | 5. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 5 | Всем работникам | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | с | 1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в ДЗ) |

Приложение

к коллективному
договору

Председатель Совета ТК

Директор
БОУ СМР «Рабангская ООШ»

Староверова В.В.

 Т.С. Воробьева

Протокол № _____ от 01.03. 2015

01.03.2015



**ПЛАН РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
БОУ СМР "Рабангская ООШ" на 2015-2018 годов**

| № п/п | Мероприятия | Сроки проведения | Ответственное лицо | Отметка о выполнении |
|-------|---|--|--------------------|----------------------|
| 1 | Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий | Январь-февраль 2018 | Директор | |
| 2 | Проведение очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон. | 1 раз в полгода | директор | |
| 3 | Проведение производственного контроля (в том числе контроль микроклимата, освещенности и др.) | 1 раз в 2 года Октябрь | | |
| 4 | Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. | Согласно сроков в личных карточках учета СИЗ | Директор | |
| 5 | Оформление стенда по охране труда. | Сентябрь | Воробьева Т.С. | |
| 6 | Организация инструктажа по охране труда работников. ДЛЯ СВЕДЕНИЯ Вводный инструктаж-при поступление на работу Повторный - 1 раз в полгода со всеми работниками (за искл. лиц прошедших обучение в обучающих центрах). | Сентябрь/январь | | |
| 7 | Организация обучения по охране труда работников. ДЛЯ СВЕДЕНИЯ Со всеми работниками в течении месяца при поступление на работу, повторный Руководители и специалисты проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года. Для работников рабочих профессий в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда не реже 1 раза в полгода | сентябрь | | |

| | | | | |
|----|--|-----------------------------------|----------|--|
| 8 | <p>Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.</p> <p>ДЛЯ СВЕДЕНИЯ При поступление на работу Повторный - 1 раз в год со всеми работниками (за искл. лиц прошедших обучение в обучающих центрах)</p> | сентябрь | | |
| 9 | <p>Проверка знаний по охране труда работников.</p> <p>Создание комиссии по проверке знаний у работников(приказом руководителя).</p> <p>ДЛЯ СВЕДЕНИЯ Комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в специализированной учебной организации. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.</p> <p>Результаты проверки знаний требований охраны труда работников оформить протоколом по установленной форме (прилагается)</p> <p>Выдать работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, удостоверение за подписью председателя комиссии, заверенное печатью организации, по установленной форме (прилагается)</p> | март | | |
| 10 | <p>Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.</p> | июль | | |
| 11 | <p>Издание (пересмотр) инструкций по охране труда.</p> <p>ДЛЯ СВЕДЕНИЯ ПЛАНОВО Инструкции пересматриваются 1 раз в 5 лет, за искл. опасных профессий (например, электромонтер-1 раз в 2 года). ВНЕПЛАНА инструкции пересматриваются в связи с изменением законодательства, локальных актов организации, приобретении нового электрифицированного оборудования..</p> | Август\сентябрь | | |
| 12 | <p>Проверка технического состояния здания</p> | Май Октябрь | | |
| 12 | <p>Приобретение песка для подсыпки дорожек зимой</p> | сентябрь | | |
| 13 | <p>Организация подсыпки дорожек зимой</p> | Октябрь-декабрь, январь-апрель | | |
| 14 | <p>Обучение работников по электробезопасности на 1 группу допуска</p> | Сентябрь | Директор | |

Дополнительное соглашение
к коллективному договору, принятому Общим собранием работников бюджетного образовательного учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» от 2 марта 2015 года, Протокол № 3.

11 апреля 2016 года решением Общего собрания работников образовательной организации принято Пункт 6.17. коллективного договора бюджетного образовательного учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» считать в следующем издании: заработная плата в образовательной организации выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (30-е – выплата аванса; 15-е – выплата заработной платы). Выплата заработной платы производится в денежной форме на лицевые счета работников. Остальное остается без изменений.

Директор школы



Е.Н. Клубова

Председатель
Общего собрания работников
образовательной организации



Т.С. Воробьева

Коллективное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Сокольского района»
162130, Вологодская область,
г.Сколы, ул.Советская, д.87
Тел./факс: (81733) 21088-25736
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
изменений и дополнений к коллективному договору
№ 44 от 23 2015 год
проведена 28.04.16

Дополнительное соглашение
к коллективному договору бюджетного общеобразовательного
учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная
общеобразовательная школа»

д.Литега

25.02.2021 г

бюджетное общеобразовательное учреждение Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» в лице директора Клубовой Елены Николаевны, действующего на основании Устава и работники бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» в лице представителя Перцевой Наталии Николаевны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа» на срок с 01.03.2021 до 28.02.2024 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора бюджетного общеобразовательного учреждения Сокольского муниципального района «Рабангская основная общеобразовательная школа»

Директор



(Клубова Е.Н.)

Дата и печать

25.02.2021

Представитель работников

 (Перцева Н.Н.)

дата 25.02.21

УЧЕБНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
160135, Вологодская обл. г. Вологда, ул. Конева, д.15
ТЕЛ./ФАКС: (88172) 730230

УЗЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДРОВО СЕН А

26.02.2021 