

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**«Даурская основная общеобразовательная школа»**

Адрес : Иркутская область , с. Даур, ул. Советская, 78, тел:89500792289

От работодателя:

 Букасова С.Н.

(подпись) (инициалы, фамилия)

Директор МКОУ «Даурская ООШ»

« 01 » 04 2022 г.

Представитель работников:

 Кириллова И.Н.

(подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель трудового коллектива

МКОУ «Даурская ООШ»

« 01 » 04 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Даурская основная общеобразовательная школа»

На 2022- 2024годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

М.П.



Утвержден

На общем собрании работников учреждения

« 01 » апреля 2022 г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Даурская основная общеобразовательная школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа» Букасовой Светланы Николаевны.

**Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - преподавателя Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа», в лице председателя Собрания трудового коллектива Кирилловой Ирины Николаевны, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

### Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным работниками **Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа»** (далее по тексту - **Школа**).

Действие Коллективного договора распространяется: на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, на работодателя, который уполномочил представителей Коллективного договора разработать и заключить его от их имени.

1.2.1. Коллективный договор устанавливает экономические и социальные гарантии, компенсации и льготы работникам Школы и членам их семей и не ограничивает права работодателя в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам в коллективных договорах за счет средств работодателя.

1.2.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, заключения и осуществления контроля исполнения, внесения в Коллективный договор изменений, дополнений и устранения сформирована Комиссия из числа представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями.

1.2.3. Коллективные договоры и трудовые договоры в Школе, независимо от их организационно - правовых форм, не могут ухудшать социально - экономическое положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, и действующим законодательством.

1.2.4. При изменении подведомственности организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются ст. 75 ТК РФ.

1.2.5. В случае принятия в период действия Коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально - правовое положение работников, соответствующие пункты договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающие положение работников, условия Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законам и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

1.2.6. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.7. В текст Коллективного договора, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.2.8. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, заявивших свое согласие на присоединение к Коллективному договору.

1.2.9. Стороны Коллективного договора представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения учреждения; о ходе выполнения Коллективного договора; о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Школы.

1.2.10. Стороны Коллективного договора обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.2.11. Стороны, заключившие между собой настоящий Коллективный договор, договорились: о полном, качественном, добросовестном и своевременном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональными характеристиками (характеристиками работ); соблюдению правил внутреннего распорядка; бережному отношению к имуществу работодателя; соблюдению требований по охране труда; по повышению профессионального мастерства; рассматривать положение дел с выплатой заработной платы, принимать решения о совместных действиях по решению этого вопроса; принимать участие в Международных, Всероссийских, областных, региональных, районных конкурсах, фестивалях, конкурсах педмастерства, отмечать профессиональный праздник «День учителя»; довести Коллективный договор до заинтересованных органов исполнительной власти, учредителя. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации ст. 50 ТК РФ.

1.2.12. Стороны Коллективного договора намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Коллективным договором обязательств и договоренностей.

## Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. При регулировании оплаты труда работников учитываются: уровень квалификации работника, стаж работы.

2.1.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами и коллективным договором, Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа»,

2.2. Система оплаты труда работников школы включает:

- размеры окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством.

2.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом: единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в казенных учреждениях.

положения об оплате труда работников.

2.4. Наименование профессий рабочих и должностей служащих определяется по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы на основании положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа».

2.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в соответствии с разделами IV, V Положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа».

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа»

- 2.8. Заработная плата директора школы, заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством.
- 2.9. Должностной оклад директора, определяется трудовым соглашением с Учредителем.
- 2.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.
- 2.11. Перечни должностей и профессий работников школы, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.
- 2.12. Штатное расписание школы утверждается директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих.
- 2.13. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базовой части (включает в себя сумму окладов (должностных окладов) всех работников школы, компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством фонда стимулирования работников и фонда стимулирования руководителя.
- 2.14. Заработная плата работнику школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и трудовым законодательством.
- 2.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.16. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд работников в соответствии с их квалификацией, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, с соблюдением требований законодательства, коллективного договора и трудового договора.
- 2.17. За исполнение дополнительных обязанностей в рамках уставной деятельности школы работникам могут быть установлены компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.18. Размеры, виды доплат и надбавок устанавливаются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников.
- 2.19. Расчет заработной платы для всех категорий работающих осуществляется на основании табеля учета рабочего времени, который предоставляется в бухгалтерию раз в месяц не позднее 15-го числа.
- 2.20. Работодатель в лице надлежащим образом уполномоченных работников ежемесячно каждому работнику выдает расчетный листок о составных частях заработной платы и произведенных удержаниях.
- 2.21. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях) на указанный им карточный счет в банке (ОАО Сбергательный банк РФ) (ч.3 ст.136 ТК РФ).
- 2.22. Расходы по оплате услуг банка, по изготовлению банковской карты для работника несет работодатель согласно договору с банком.
- 2.23. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы два раза в месяц, за первую половину месяца до 29 числа, за вторую половину до 15 числа.

- 2.24. В соответствии с ч.6 ст.139 ТК РФ для оплаты отпусков (в том числе дополнительных отпусков, предусмотренных статьями 173, 174, 175, 176 ТК РФ), для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически отработанного им времени за 3 месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.
- 2.25. Расчет пособий по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам, государственных пособий гражданам, имеющим детей, осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 2.26. Для исчисления средней заработной платы при расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам расчетным периодом считать 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.
- 2.27. В перечень выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы работника, включаются выплаты, определенные законодательством, нормативными правовыми актами и локальными актами школы.
- 2.28. Ответственность за нарушение сроков выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель.

### Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ).
- В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации 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.
- 3.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.
- 3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии).
- 3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).
- 3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии со ст.333 ТК РФ рабочее время для педагогических работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемому окладу (должностному окладу) в одинарном размере (часть в ред. ФЗ от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.) Для технического персонала продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В случае превышения установленной продолжительности рабочего времени необходимо письменное согласование работника с работодателем.

4.2. Режим рабочего времени в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Даурская основная общеобразовательная школа» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами .

4.3. Для педагогических работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа» устанавливается пяти или шестидневная неделя с двумя или одним выходным днем. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом учреждения либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, режимом работы Школы.

4.4. Должностные обязанности преподавателей определяются на основе тарифно - квалификационных характеристик. Режим рабочего времени преподавателей состоит из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, режим этот устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором. Нормируемой частью рабочего времени преподавателей является установленный им объем учебной нагрузки. Выполнение этой учебной нагрузки регулируется расписанием уроков в классах . Продолжительность рабочего времени преподавателей включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, но не имеющая четких его границ, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных тарифно - квалификационными характеристиками (подготовка к уроку, реализация образовательных программ, участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы, работа с родителями и так далее). Так же работодатель предоставляет преподавателю, по согласованию с ним, один методический день (день, свободный от проведения уроков) в неделю. Время выполнения указанной работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и закрепляется в трудовом договоре с работником. Таким образом, режим рабочего времени педагогических работников при выполнении другой педагогической работы, не связанной с преподавательской работой, характеризуется отсутствием четких границ рабочего времени. Выполнение другой части педагогической работы работниками учреждения, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов отраженных в тарификации, регулируется должностными обязанностями преподавателя, графиками и планами работы, в том числе личными планами, и может быть связано:

- с выполнением обязанностей, предполагающих участие в работе педагогических, методических советов, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, организацию, проведение, подготовку выставок, конкурсов, фестивалей и т.д.;

- организацией и проведением методической, консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; - временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

- организация подготовки к проведению занятий;

- обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями;

- работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, и др.)

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Режим рабочего времени и времени отдыха преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.5. Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год; классов, в которых эта нагрузка будет выполняться; соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём, преобладание преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия преподавателя в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются оклады (должностные оклады), устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. Работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа» предоставлять оплачиваемые отпуска: - преподавателям ежегодный оплачиваемый отпуск 64 календарных дня (основной 56 календарных дней и дополнительный 8 календарных дней);

- педагогические работники образовательного учреждения не реже через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и (или) уставом Школы;

-техническому персоналу ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 36 календарных дней (основной 28 календарных дней и дополнительный 8 календарных дней ст. 115 ТК РФ, Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям"). В соответствии со ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен:

- по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- женщинам по уходу за ребенком до 1,5 лет, частично оплачиваемый отпуск до 3-х лет;
- по случаю рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- по случаю свадьбы работника - до 3-х календарных дней;
- по случаю траура в связи с похоронами близких - до 5 календарных дней;
- работнику в случае переезда в связи со сменой места жительства продолжительностью до 5 календарных дней;
- работнику в случае регистрации брака его ребёнка продолжительностью до 5 календарных дней;

4.8. По согласованию работодателя и работников работодатель обязан утверждать и доводить до сведения графики ежегодных отпусков. В соответствии со ст.ст. 122-123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9. Работодатель обязан предоставить отгулы в каникулярное время (кроме дней проведения педагогических советов) за сверхсрочную работу:

- в выходные и праздничные дни;
- дни, в которых отмечается профессиональный праздник;
- дни отдыха по семейным обстоятельствам.

4.10. Предоставлять работникам, имеющим детей - инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время ст. 262 ТК РФ.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

- 5.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.
- 5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.
- 5.1.3. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
- 5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.
- 5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.
- 5.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.
- 5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
  - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 5.3. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 228–231 ТК РФ).
- 5.4. По улучшению условий охраны труда здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;
- создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

5.5. Работодатель имеет право не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж, по охране труда, технике безопасности, стажировки и проверки знаний требований охраны труда.

5.6. Работникам, получившим повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание, подтвержденные в установленном порядке и повлекшие утрату профессиональной трудоспособности, к страховым выплатам, назначенным в соответствии со статьей 12 ФЗ от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», предусматривать в коллективных договорах, при наличии собственных средств организаций, увеличение сумм денежных компенсаций по возмещению вреда с учетом их индексации.

5.7. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине организации, единовременное пособие в размере не менее двух годовых заработков с учетом суммы единовременной страховой выплаты, предусмотренной статьей 11 Федерального закона от 24.07.98г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель обязан организовать оздоровление работников и их детей.

6.2. На основании « Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах доведенного до учреждения фонда оплаты труда, в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008г. № 11080), примерными целевыми показателями Министерства культуры РФ от 14.07.2010г. №45-01- 39/04-Пх: а) за интенсивность и высокие результаты работы; б) за выполнение особо важных и срочных работ; в) за качество выполняемых работ; г) премиальные выплаты по итогам работы; д) надбавка за выслугу лет.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа».

6.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премии за работу в календарном периоде - по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премии за особые заслуги;
- премия за многолетний добросовестный труд;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Основанием премирования работника за работу в календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок, отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

6.5. В Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Даурская основная общеобразовательная школа» может выплачиваться материальная помощь работникам. Материальная помощь работникам (включая руководителя, заместителей) выплачивается при наступлении следующих случаев:

- наступление длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть близкого родственника; совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления; чрезвычайных ситуаций; наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- причинение вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей;
- иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах.

6.6. При наступлении указанных случаев, размер материальной помощи составляет:

- для работников решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств.

6.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке, при условии соблюдения минимального размера оплаты труда.

## Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. В соответствии со ст.51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Даурская основная общеобразовательная школа», соответствующими органами по труду.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).

8.10. В соответствии со ст.54-55 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.