

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Директор МБОУ СОШ с. Аван

им. М.И. Венюкова

Сертификат: 27EE03B8EF1C87280F508DC7752FADEC
Владелец: ЯРОВЕНКО ЕВГЕНИЙ АНДРЕЕВИЧ
Действителен: с 27.12.2023 до 21.03.2025

Е.А. Яровенко

Представитель работников

МБОУ СОШ с. Аван

им. М.И. Венюкова

Е. А. Гришева

« 29 » 08 2024 г.

« 29 » 08 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с. Аван
имени Михаила Ивановича Венюкова
Вяземского муниципального района Хабаровского края
на 2024-2026 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива МБОУ СОШ с. Аван
им. М.И. Венюкова
Протокол № 1 от 29 августа 2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе с. Аван имени Михаила Ивановича Венюкова Вяземского муниципального района Хабаровского края (далее – МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

1.3. Действие настоящего трудового коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, не зависимо от членства в профсоюзе.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.5. Стороны в течение срока действия коллективного трудового договора вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1.1.1. Работодатель в лице директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова
Яровенко Евгения Андреевича.

1.1.2. Работники школы, не состоящие в профсоюзе, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя **Гришевой Елены Александровны**, председателя общего собрания трудового коллектива МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова (далее - Стороны).

1.2. 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 Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления по заявлению работника денежных средств на его банковский лицевой счет, аванса 22 числа текущего месяца, заработной платы 07 числа последующего месяца. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71.

Труд педагогических работников (учителей, воспитателей, преподавателя-организатора ОБЗР, педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого); работников занимающих должности служащих (учебно-вспомогательный персонал: калькулятора, заведующего хозяйством, младшего воспитателя); работников по профессиям рабочих (обслуживающий персонал: гардеробщика, плотника, дворника, уборщиков производственных и служебных помещений, сторожей, кухонных работников, кладовщиков, поваров, оператора стиральных машин); по должности «библиотекарь» оплачивать в соответствии с установленными размерами должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71. Кроме того выплачивать премию, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71.

2.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к ставкам заработной платы и должностным окладам работников производить доплаты в размере 4 процентов ставки.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.9. Изменение оплаты труда в течение учебного года производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия соответствующей квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при выплате за стаж в Южных районах Хабаровского края при наступлении необходимого стажа работы.

2.1.10. Каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.11. Удержание из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.12. Оплата труда педагогических работников за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.1.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

2.1.14. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

2.1.15. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года, а так же об увеличении педагогической или иной нагрузки не позднее, чем за два месяца.

2.1.16. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.1.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

2.1.18. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 % (процентов) на сумму, полученной от общего количества отработанных ночных часов.

2.1.19. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.20. Компенсационные и стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71. Кроме того выплачивать премию, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71.

2.1.21. Учреждение самостоятельно определяет размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1.22. Выплаты стимулирующего характера педагогическому, административному, вспомогательному персоналу и техническим работникам Учреждения производятся в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения, принятым общим собранием работников, утвержденным приказом директора Учреждения.

2.1.23. Стимулирующие выплаты учителям Учреждения производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова, утвержденного приказом директора МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова от 30.05.2024 г. № 71 «Критерии для установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ с. Аван.

2.1.24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения.

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам процедуры специальной оценки условий труда .

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном законодательством.

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 органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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 выборному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право предоставляется категории, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с законодательством.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с представителем Работников.

4.2. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения определяется расписанием занятий.

4.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.4. В организации может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 92, 93, ст. 333)

4.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного органа.

4.6. В организации обеспечивается работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.7. Считать рабочими днями – понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу, общим выходным днем считать субботу, воскресенье.

4.8. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 122).

4.11. Продление, перенесение сроков отпуска работника производится в случае временной нетрудоспособности.

4.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

4.13. Исходя из фонда заработной платы Учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.126).

4.14. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. **(Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору (Приложение №1)).**

4.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.17. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном в Положении о предоставлении педагогическим работникам образовательной организации длительного отпуска сроком до одного года.

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором Работника и Работодателя, должны соответствовать требованиям охраны труда.

5.3. По инициативе Работодателя и представителя Работников в Учреждении создается комиссия по охране труда. В её состав на паритетной основе включаются представители Работодателя и представитель Работников.

5.4. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении образовательного процесса, а также применяемых в образовательном процессе инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение процедуры специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу в Учреждение) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым законодательством, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения представителя Работников инструкций по охране труда для Работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

Раздел 6. Социальные гарантии

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями работникам предоставляются в случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 7. Права и обязанности Сторон

7.1. Права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создать совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя для подготовки предложений по совершенствованию трудовой деятельности, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности совещательного органа и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7.2. Права и обязанности работника

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ);
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.1.4 настоящей Положения, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- на время прохождения диспансеризации работник освобождается от работы;
- на время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и должность;
- рабочие дни, в которые работник отсутствует для прохождения диспансеризации, оплачиваются в размере среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 139 ТК).

Раздел 8. Заключительные положения

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

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

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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

8.5. 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.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Приложение №1
к Коллективному договору
МБОУ СОШ с. Аван им. М.И. Венюкова

1. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

2. В Учреждении устанавливается следующая продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем по соответствующим должностям:

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней
1.	Директор	8 дней
2.	Заместитель директора по УВР	8 дней
	Педагогический персонал: - учителя - педагог-психолог - преподаватель-организатор ОБЗР - старший вожатый - педагог дополнительного образования - социальный педагог	8 дней
3.	Учебно-вспомогательный персонал	
	- библиотекарь - заведующий хозяйством - калькулятор	8 дней
4.	Обслуживающий персонал	
	- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений - уборщик производственных и служебных помещений - охранник - дворник - повар - кухонный рабочий - кладовщик - водитель	8 дней