

Согласовано
заместитель главы
Администрации
начальник Управления образования
МО «Инзенский район»
Ульяновской области
М.М.Тимофеева



Коллективный договор МБОУ Труслейская СШ Инзенского района Ульяновской области на 2019 – 2022 годы.

Директор МБОУ Труслейская
СШ Инзенского района
Ульяновской области
Н.Ю.Мазилкина



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Труслейская СШ
Инзенского района
Ульяновской области
П.Р.Фахретдинова

Коллективный договор
прошёл регистрацию
в отделе по инвестициям и
развития промышленности и предпринимательства
Управления развития промышленности,
сельского хозяйства и предпринимательства
Администрации района
Регистрационный номер
от «13» «марта» 2019 г.



Согласовано
заместитель главы
Администрации-
начальник Управления образования
МО «Инзенский район»
Ульяновской области
_____М.М.Тимофеева

Коллективный договор **МБОУ Труслейская СШ** **Инзенского района** **Ульяновской области** **на 2017 – 2019 годы.**

Директор МБОУ Труслейская
СШ Инзенского района
Ульяновской области
_____Н.Ю.Мазанова.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Труслейская СШ
_____Г.Р.Фахретдинова

Коллективный договор
прошёл регистрацию
в отделе по инвестициям и
развития промышленности и предпринимательства
Управления развития промышленности,
сельского хозяйства и предпринимательства
Администрации района
Регистрационный номер _____
от « ____ » « _____ » 20 ____ г.

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом. Законами Российской Федерации « О коллективных договорах и соглашениях», « О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.
2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель **Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Труслейская средняя школа
Инзенского района Ульяновской области**

(наименование организации)

в лице **директора школы: Н.Ю.Мазановой.**

(должность», Ф.И.О. руководителя)

именуемый далее «работодатель», и работники организации, представленные

**первичной профсоюзной организацией МБОУ Труслейская СШ Инзенского района
Ульяновской области**

(название органа профсоюза)

в лице **Председателя профсоюзной организации: Г.Р. Фахретдиновой**

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений.
4. При реорганизации коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.
5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. При этом претензии трудового коллектива к коллективному договору в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.
6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.
7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, работодателей, представителей работодателя, или иные категории работников, по поручению которых велись переговоры, а также на работников, трудовой договор с которыми заключён в период действия коллективного договора.
8. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания .

Раздел 1.Трудовые отношения.

- 1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляется заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определённой работы. Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.
- Работодатель в течение 2 –х недель с момента приёма на работу работника представляет в территориальной орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.
- 1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
- 1.3. Работодатель обязуется обеспечить:
- соблюдение законов, других нормативно- правовых актов Российской Федерации, Ульяновской области,
 - своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определённом действующим законодательством,
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда,
 - разработку плана развития школы,
 - здоровые и безопасные условия труда,
 - информирование трудового коллектива перспективах развития организации, его финансовом положении и другим вопросам,
 - предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенёсших тяжёлые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК)
- 1.4. Работник организации обязуется:
- способствовать выполнению поставленных целей
 - добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину,
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников,
 - повышать свой профессиональный уровень,
 - укреплять своё здоровье.

Раздел 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.

2.1. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращения штатов, если к этому не принудит жёсткая экономическая обстановка. Прежде, чем уволить кого- либо из работников, избежать сокращения численности работников.

2.2. При массовом высвобождении работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней з/п на период обучения,

- сохранения за высвобождёнными работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации,
- установление (сверх предусмотренных законодательством) льгот и компенсаций для высвобождаемых работников, проработавших в организации свыше 10 лет,
- оказание единовременной помощи в размере 5 тарифных ставок (оклада) в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. Работодатель обязуется предварительно не менее , чем за 2 месяца. А при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности и штатов, предоставлять планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам. Список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможности его недопущения:

- снижение административно- управленческих расходов,
- временное ограничение приёма кадров,
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни,
- ограничение круга совместителей временных и сезонных работников,
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобождённых из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

2.8. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового Кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет,
- первоочерёдники на улучшение жилищных условий,
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера,
- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка в возрасте до 14-16 лет.

2.9. Работникам, предупреждённым об увольнении по сокращению численности (штата) предоставляется по его просьбе 1 (или не менее одного) оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

3.1. В целях эффективности работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищённости, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

3.2. разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, доводит его до сведения работников.

- 3.3. Осуществляет любое должностное перемещение с учётом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
- 3.4. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
- 3.5. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.
- 3.6. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работниками и работодателем.
- 3.7. При направлении в командировку, обеспечить выплату командировочных.
- 3.8. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.
- 3.9. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

- 4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем, с учётом мнения профсоюзного органа, а также с учётом специфики работы.
- 4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов у женщин и 40 часов у мужчин в неделю.
- Для отдельных работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.
- 4.3. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.
- Привлечение к сверхурочным работам в выходные дни и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.
- Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.4. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с непрерывным рабочим днём прилагается).
- 4.5. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утверждённым распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.
- 4.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- 4.7. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего дня. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.
- 4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 дней.

- 4.9. Во время осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки в неделю, установленной до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.
- 4.10. Очерёдность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа и утверждённого не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.
- 4.11. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:
- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
 - работникам, имеющим ребёнка- инвалида.
- 4.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения з/платы.
- 4.13. Расписание уроков должно составляться по возможности, учитывая интересы работника, т.е. без окон. В условиях пятидневной учебной недели работодатель имеет право привлекать работников в шестой день по производственной необходимости, не превышая нормальную недельную продолжительность рабочего времени.
- 4.14. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуска суммируются, и по желанию работника с согласия руководителя могут предоставляться по частям в течение рабочего года.
- 4.15. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев предусмотренных Трудовым кодексом:
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней в течение года.
 - работнику, имеющему ребёнка- инвалида (инвалида детства) в возрасте до 18 лет -14 дней в месяц (ст.262 Трудового Кодекса) дополнительных оплаченных выходных дней,
 - одинокой матери, имеющей ребёнка до 14-ти лет –14 дней в течение года,
 - мужчинам в связи с рождением ребёнка в семье –1 день,
 - родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок заключения органов здравоохранения,
 - в связи с юбилеем – 1 день,
 - в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – 3 дня,
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
 - для ликвидации аварии в доме – 1 день,
 - в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека –3 дня,
 - родителям, в связи с проводами в армию –2 дня.
 - Родителям детей 11 класса, 25 мая -1 день, выпускной вечер –1 день.
 - Дополнительные 3 дня к отпуску - руководителям ШМО, РМО секретарю педсовета, членам школьных комиссий, членам профкома. Организаторам ГИА по количеству задействованных дней. Председателю профсоюзной организации 5 дней.

Раздел 5. Оплата труда, стимулирование, льготы

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Труслейская средняя школа и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Труслейская средняя школа.

5.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются 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.

5.5. Действующая система оплаты труда предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).
- размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня его подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения неограничен.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнительной..

5.8. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Труслейская СШ. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа директора школы.

5.9. Работникам школы, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

5.10. Критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МБОУ Труслейская СШ, решением комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда. Данные критерии принимаются на общем собрании трудового коллектива. .

5.11. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

5.12. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда. По согласованию с учредителем установить сроки выплаты заработной платы не реже 2-х раз в месяц до 10 и 25 числа каждого месяца..

5.13. За добросовестное выполнение обязанностей работникам, занятым в процедуре ГИА производить премирование из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.14 Производить единовременные выплаты в пределах фонда оплаты труда по критериям интенсивности и высоких результатов в размере от 20% до 120% от должностного оклада:

- за высокое качество выполняемых работ;
- за работу не входящую в круг обязанностей;
- к профессиональным и общероссийским праздникам, до 1000 руб;
- за участие и высокие показатели в конкурсах, турслетах, олимпиадах (всероссийских, региональных, областных, районных);
- при награждении грамотами, почетными листами, благодарственными письмами и другими поощрениями;
- за высокие показатели в организации и проведении школьных мероприятий;
- при подготовке к ГИА по результатам сдачи экзаменов.

5.15. Выделять единовременную материальную помощь работникам образовательной организации, при наличии финансовых средств, в связи с:

- тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения в размере до 5000 руб., в зависимости от расходов на лечение;
- вступлением в брак сотрудников, в размере 5000 руб.;
- рождением (усыновлением) ребенка в размере 5000 руб.;
- случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (детей, матери, отца, родных сестры (брата)), в размере 5000 руб.;

5.16. Педагогическим работникам после окончания педагогического ВУЗа, колледжа в первые три года работы производить доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств по согласованию с профкомом, до 20%

5.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки(оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится по тарификации.

5.18. Оплата труда педагогическим работникам, имеющим инвалидность, осуществляется независимо от преподаваемого предмета, то есть по должности («учитель», «воспитатель» и т.д.)

5.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске до 1 года, в соответствии с ст.335 ТК РФ.
 - при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.
- Решение о сохранении уровня оплаты педагогическим работникам по той же категории принимает соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования по ходатайству руководителя и председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения и личного заявления работника.
- 5.20. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.21. Производить премирование работников школы по результатам труда в конце финансового года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.
- 5.22. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.23. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня, прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности.
- 5.24. Предусмотреть при выходе на пенсию по старости вознаграждение педагогическим работникам в размере среднемесячного заработка.
- 5.25. Использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладом) работникам, награжденным ведомственными наградами.
- 5.26. Перечислять ежемесячно на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из зарплаты работников в размере 1%.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- 6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашение по охране труда (соглашение прилагается к кол. договору).
- 6.2. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.3. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить её чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счёт средств работодателя (перечень прилагается).
- 6.4. Организовать обязательные предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя.
- 6.5. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением выдавать бесплатно моющие средства в соответствии с утверждённым перечнем (прилагается).
- 6.6. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, в следствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери работоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.
- 6.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ.

6.8. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.9. Создать на предприятии на паритетной основе совместный комитет по охране труда, избрать доверенных лиц в структурных подразделениях.

6.10. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение з/платы, доступность информации и др.).

6.11. Производить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда.

6.12. При строительстве новых и реконструкции действующих зданий, сооружений, объектов производственного назначения проводить экспертизу условий труда в проектной и технологической документации.

6.13. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца выплачивается единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда.

6.14. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, строительных площадках, рабочем месте,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину,
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 7. Социальное развитие коллектива.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Совместно с профсоюзным органом установить очерёдность работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, учитывая льготы и преимущества, составить льготный список. Распределять жильё в соответствии с действующими в области правилами.

7.3. Развивать подсобное хозяйство, продукцию которого использовать на улучшение питания в школьной столовой.

7.4. Руководитель обязан следить за тем, как выполняется закон о предоставлении категорий льгот учителям работающим в сельской местности.

7.5. Пенсионерам, бывшим работникам организации, имеющим минимальный размер пенсии, по возможности оказывать помощь в ремонте жилья, доставке топлива.

Раздел 8. Условие работы профсоюзной организации.

8.1. Работодатель признаёт:

- неукоснительно соблюдать право работников коллектива, представляющим его интересы в области объединение в профсоюзы для защиты своих интересов.
- Профсоюзный комитет правомочным представителем трудового, трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов.

- За профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений.

- в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Председатели профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель создаёт необходимые условия для деятельности профоргана:

- предоставляет бесплатно помещение (указать номер комнаты со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний.

- Предоставляет бесплатно средства связи.

- Гарантирует признание, неприкосновенность. Защиту прав собственности профсоюзов,

- Беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия в т.ч. по социально-культурным вопросам,

- Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю профкома 5 часов в месяц, членам профкома 2 часа в месяц.

- Не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам,

- Гарантирует проведение в рабочее время 3 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласия профкомом времени их проведения,

- Не препятствует профкому информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию

- представляет интересы членов профсоюзной организации в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган :

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников,

- направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов семей,

- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально- трудовым вопросам,

- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий. Оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении профсоюзной деятельности.

Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора.

- 9.1.** Стороны подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в кол. договоре) отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.
- 9.2.** Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 9.3.** Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 10. Заключительные положения.

- 10.1.** Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневной срок с момента его подписания.
- 10.2.** Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор равно как и все возможные его изменения и дополнения, в районные (областной) отделы по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.
- 10.3.** Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется комиссией. Состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников. Комиссия проверяет коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Заседание комиссии, профкома, отдельных работников. Заседание комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок
- 10.4.** Профком вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости требует от работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслуживает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.
- 10.5.** Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор заключён « ____ » _____ 2017 года

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор
МБОУ Труслейская СШ
Инзенского района
Ульяновской области
_____ Н.Ю.Мазанова.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Труслейская СШ
_____ Г.Р.Фахретдинова

АПТЕЧКА ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ
Для учреждений различного типа и учебных заведений

Группы средств	Наименования	Вариант		
		1	2	3
1. Обезболивающие и противовоспалительные	1.1.Анальгин в таб. по 0,5г №10, уп.	1	2	3
	1.2.Ацетилсалициловая кислота в таб. По 0,5г №10, уп	2	3	4
	1.3.Цитрамон в таб. №6, уп.	3	4	5
	1.4.гипотермический пакет, шт.	1	2	5
2. Для остановки кровотечения, обработки и перевязки ран	2.1Жгут с дозированной компрессией, шт	1	1	2
	2.2.Бинт стерильный 10х5, шт	2	3	5
	2.3.Бинт нестерильный 7х14, шт	1	2	5
	2.4. Бинт нестерильный 10х5 или 7х5, шт	2	3	5
	2.5.Бинт нестерильный 5х5, шт	5	7	10
	2.6.Кровоостанавливающая салфетка с антисептиком или гемостатическая губка, шт	6	9	15
	2.7.Лейкопластырь бактерицидный 2,5х7,2 или 2,3х7,2 или 3,8х3,8, шт.	15	25	50
	2.8.лейкопластырь бактерицидный 4х10 или 6х10, шт.	2	5	10
	2.9. Раствор бриллиантовый зелени 1%-10 мл	2	3	5
	2.10.Лейкопластырь 1х500 или 1х250, шт.	2	3	5
	2.11. Вата, 50г,уп.	1	1	2
3.При болях в сердце	3.1. Нитроглицерин в таб.по 0,5 мг,уп. Или капс. По 0,05г №20, уп.	1	1	1

	3.2. Валидол в таб. По 0,06 г №10, уп. Или капс. По 0,05 г №20, уп.	1	2	5
4.Для сердечно-лёгочной реанимации	4.1.Устройство для искусственного дыхания «Рот-устройство-рот», шт.	1	2	3
5. При обмороке	5.1.Аммиака раствор 10%-10 мл,фл.	1	1	1
6. При отравлениях	6.1. Уголь активированный в таб. По 0,25 г №10, уп	1	3	10
7.при стрессовых реакциях	7.1. Настойка валерианы 30 мл, фл или экстракт валерианы в таб. По 0,02 г ;50, уп, или корвалол 15 мл, фл.	1	1	1
8. При аллергических реакциях	8.1. Димедрол в таб. По 0,05 г №10, уп. Или аналог	1	1	2
9.Для снятия спазма бронхов	9.1. Эуфилин в таб. По 0,15 г №10, уп. Или аналог	1	1	2
10. Разное	10.1.раствор сульфацил-натрия 20% или 30% в тьюбике- капельнице по 1.5 мл	1	2	4
	10.2. Сода пищевая 50 г.,уп.	1	1	2
	10.3.папаверин в таб. По 0,04 г №10 уп. Или аналог	1	1	2
11. Прочие средства	11.1. Ножницы, шт.	1	1	1
	11.2.Термометр, шт.	1	1	1
	11.3.напальчник. шт.	2	5	10
	11.4. перчатки одноразовые (полиэтиленовые, резиновые, латексные), пара	1	1	1

АПТЕЧКА ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ
для детских дошкольных учреждений
(рекомендуемая)

Группы средств	Наименование	
1. Обезболивающее и противовоспалительное	1.1. Анальгин в таб. По 0.5 г № 10, уп	1
	1.2. Ацетилсалициловая кислота в таб. По 0,5 №10, уп.	2
	1.3. Цитрамон в таб. №6, уп	3
	1.4. Гипотермический пакет, шт	5
2. Для остановки кровотечения, обработки и перевязки ран	2.1. Жгут с дозированной компрессией, шт.	1
	2.2. Бинт стерильный 10х5, шт	3
	2.3. Бинт нестерильный 7х14, шт	1
	2.4. Бинт нестерильный 10х5, 7х5, шт	3
	2.5. Бинт нестерильный 5х5. шт.	5
	2.6. Кровостанавливающая салфетка с антисептиком или гемостатическая губка, шт.	6
	2.7. Лейкопластырь бактерицидный 4х10 или 6х10, шт.	3
	2.8. Лейкопластырь бактерицидный 2.5х7.2 или 2.3х7,2 или 3,8х3.8, шт.	15
	2.9. Раствор бриллиантовой зелени 15-10 мл, фл.	3
	2.10. Лейкопластырь 1х500 или 1х250, шт.	2
	2.11. Вата, 50г, уп.	1
3. При болях в сердце	3.1. Валидол в таб. по 0,06 г №10, уп.	1
4. Для сердечно-лёгочной реанимации	4.1. Устройство для искусственного дыхания «Рот-устройство-рот», шт.	1
5. При обмороке	5.1. Аммиака раствор 10%-10 мл, фл.	1
6. При отравлениях	6.1. Уголь активированный в таб. по 0.25г №10, уп.	1
7. При стрессовых реакциях	7.1. настойка валерианы 30 мл, фл., или экстракт валерианы в таб. по 0,02 г №50 уп, или корвалол 15 мл фл.	1
8. При аллергических реакциях	8.1. Димедрол в таб. по 0,05 г №10, уп. Или аналог	1
9. Прочие средства	9.1. Ножницы, шт.	1
	9.2. Термометр, шт.	1
	9.3. Раствор сульфацила-натрия 205 или 30% в тубике-капельнице по 1,5 мл	2
	9.4. Перчатки одноразовые (полиэтиленовые, резиновые, латексные), пара	1

Утверждены Министром РФ
от 30 декабря 1997 г. №69.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

Бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (выдержки)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
	Сторож	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г
		Валенки	1 п.на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п.на 2 г.
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ не промокаемый	1 на 3 года
	Завхоз	Халат хлопчатобумажный	1
		Руковицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сопоги кирзовые	1 пара
	Лаборант всех наименований, препаратор, техник	При занятии в химических лабораториях:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиновый с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятии в физических лабораториях:	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	
		Рукавицы комбинированные	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

Примечание.

Бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей, предусмотренных в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчинённости организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми отраслевыми нормами.