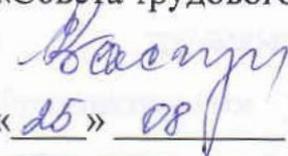


<p>От работодателя:</p> <p>директор МБОУ ВСОШ № 17</p> <p> А.А.Папенко</p> <p>«<u>25</u>» <u>08</u> № 17 2016г.</p>	<p>От работников:</p> <p>Председатель Совета органа общественной самодеятельности «Совета трудового коллектива»:</p> <p> Васильев А.С.</p> <p>«<u>25</u>» <u>08</u> 2016г.</p>
--	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Калининграда вечерней (сменной)
общеобразовательной
школы № 17
(МБОУ ВСОШ №17)
на 2016 -2019г г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.33.01.

08, 92000, 92300, 04565

«25» сентября 2016 г.

 Васильева А.А.
Полномоч. Ф.И.О.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Калининграда вечерней (сменной) общеобразовательной школе № 17.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета ООС «СТК» Васильева Александра Сергеевича;
- работодатель в лице его представителя – директора Цапенко Александра Александровича.

1.4. Работники уполномочили (тайным голосованием ст.31, ст.37 ТК РФ) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем председателя Совета трудового коллектива.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель Совета органа общественной самодеятельности «СТК» обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) план мероприятий по охране труда;

- 4) графики сменности;
- 5) положение о подготовке и дополнительном профессиональном образовании;
- 6) перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым положен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- 7) положение о режимах рабочего времени;
- 8) положение о персональных данных работников;
- 9) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы труда.

1.16. Основными формами участия работников в управлении Школой являются:

1.16.1. Учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим договором;

1.16.2. Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

1.16.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.16.5. Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Школы;

1.16.6. Участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16.7. Иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Школы, настоящим договором, локальными нормативными актами.

1.17. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

1.17.1. Реорганизации или ликвидации Школы;

1.17.2. Введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

1.17.3. Подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

1.17.4. По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Школы, настоящим договором.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается при приеме на работу в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, либо в случаях и порядке, установленном законодательством о труде и локальными нормативными актами Школы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

В связи со спецификой комплектации Школы обучающимися примерный объем учебной нагрузки педагогических работников на следующий учебный год устанавливается исходя из численности переводного контингента обучающихся по состоянию на конец месяца мая текущего учебного года и доводится до их сведения в конце мая – начале июня текущего календарного года на заседании педагогического совета и оформляется протоколом.

Окончательный объем недельной учебной нагрузки педагогическим работникам на следующий учебный год устанавливается по итогам проведенной ими комплектации Школы обучающимися по состоянию на конец месяца августа текущего календарного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до начала учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 (групп), восстановления на работу учителя, ранее имевшего эту нагрузку, возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания этого отпуска.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы учреждения, изменения объемов финансирования либо нормативов финансирования, принятия соответствующих нормативных актов по оплате труда работников бюджетных учреждений, а также изменение образовательных программ и

т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Ш. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в разрезе специальности;

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3. В случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке предусмотренном ст. 173 – ст.177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет органа общественной самодеятельности «Совет трудового коллектива» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (причины высвобождения).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие непрерывный трудовой стаж не

менее одного года в данном учреждении.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии ст. 189 ТК РФ (Приложение № 1), дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с Приложением № 5.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

– по соглашению между работником и работодателем;

Работодатель обязан установить неполное рабочее время:

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, который устанавливается приказом директора либо трудовым договором.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению,

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет,

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

5.13.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе для отдельных категорий работников может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания и график дежурств педагогических работников по Школе:

5.15.1. Устанавливаются в соответствии с расписанием учебных занятий и режимом работы исправительного учреждения;

5.15.2. Могут изменяться в течение учебного года в случаях изменения режима работы исправительного учреждения и изменения расписания учебных занятий ввиду изменения количества классов-комплектов (учебных групп).

5.16. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут и не более 2-х часов (ст. 108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на действующей основе системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.2. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № ____).

6.4. Изменение разрядов оплаты труда (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет директор Школы.

6.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс – 17 числа, зарплата – 2 числа каждого месяца.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Содействует предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудо­вой дея­тель­но­сти) меди­цин­ских ос­мо­т­ров, дру­гих обя­за­тель­ных меди­цин­ских ос­мо­т­ров, обя­за­тель­ных пси­хи­ат­ри­че­ских ос­ви­де­тель­ст­во­ва­ний ра­бот­ни­ков, вне­очер­ед­ных меди­цин­ских ос­мо­т­ров, обя­за­тель­ных пси­хи­ат­ри­че­ских ос­ви­де­тель­ст­во­ва­ний ра­бот­ни­ков по их про­сь­бам в со­от­вет­ст­вии с меди­цин­скими ре­ко­мен­да­ци­ями с со­хра­не­нием за ни­ми мес­та ра­боты (дол­жно­сти) и сред­не­го за­ра­бот­ка на вре­мя про­хо­жде­ния ука­зан­ных меди­цин­ских ос­мо­т­ров, обя­за­тель­ных пси­хи­ат­ри­че­ских ос­ви­де­тель­ст­во­ва­ний;

– недо­пу­ще­ние ра­бот­ни­ков к ис­пол­не­нию ими тру­до­вых обя­зан­но­стей без про­хо­жде­ния обя­за­тель­ных меди­цин­ских ос­мо­т­ров, обя­за­тель­ных пси­хи­ат­ри­че­ских ос­ви­де­тель­ст­во­ва­ний, а так­же в слу­чае меди­цин­ских про­ти­во­по­ка­за­ний;

– ин­фор­ми­ро­ва­ние ра­бот­ни­ков об ус­ло­виях и ох­ра­не тру­да на ра­бочих мес­тах, о рис­ке по­вре­жде­ния здо­ро­вья, пре­дос­та­вляе­мых им га­ран­ти­ях, по­ла­гаю­щих­ся им ком­пен­са­ци­ях и сред­ствах ин­ди­ви­ду­аль­ной за­щи­ты;

– пре­дос­та­вле­ние фе­де­раль­ным ор­га­нам ис­пол­ни­тель­ной вла­сти, осу­ществляю­щим функ­ции по вы­ра­бот­ке го­су­дар­ст­вен­ной по­ли­ти­ки и нор­ма­тив­но-пра­во­во­му ре­гу­ли­ро­ва­нию в сфе­ре тру­да, фе­де­раль­но­му ор­га­ну ис­пол­ни­тель­ной вла­сти, упо­лно­мочен­но­му на осу­ществле­ние фе­де­раль­но­го го­су­дар­ст­вен­но­го над­зо­ра за со­блю­де­нием тру­до­вого за­ко­но­да­тель­ства и иных нор­ма­тив­ных пра­во­вых ак­тов, со­дер­жа­щих нор­мы тру­до­вого пра­ва, дру­гим фе­де­раль­ным ор­га­нам ис­пол­ни­тель­ной вла­сти, осу­ществляю­щим го­су­дар­ст­вен­ный кон­троль (над­зор) в ус­та­но­в­лен­ной сфе­ре дея­тель­но­сти, ор­га­нам ис­пол­ни­тель­ной вла­сти субъ­ек­тов Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции в об­ла­сти ох­ра­ны тру­да, ор­га­нам про­ф­со­юз­но­го кон­тро­ля за со­блю­де­нием тру­до­вого за­ко­но­да­тель­ства и иных ак­тов, со­дер­жа­щих нор­мы тру­до­вого пра­ва, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в

установленные настоящим Кодексом, 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 правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работодатель обязуется осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), ежегодно реализовывать за счет указанных средств в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (приложение № 6).

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорили, что:

- 9.1.** Работодатель направляет настоящий договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Калининградской области.
- 9.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 9.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании 2 раза в год.
- 9.4.** Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7.** Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Перечень приложений к коллективному договору МБОУ вечерней
(сменной) общеобразовательной школы № 17**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, которым положен дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Перечень педагогических работников, которым положен удлиненный оплачиваемый отпуск.
5. Перечень профессий и должностей, для которых обязательны предварительный и периодические медицинские осмотры (обследования).
6. План мероприятий по охране труда.