

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
Организации МБОУ «Алабайтальская ООШ»
с. Алабайтал, Беляевского района

_____ Л. Г. Ахмаметова
Протокол № от «29» декабря 2022 года

Представитель работодателя:
Директор МБОУ «Алабайтальская ООШ»
с. Алабайтал Беляевского района

_____ И. И. Ахметзянов
«29» декабря 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Алабайтальская основная
общеобразовательная школа»
с. Алабайтал, Беляевского района
на 2023-2026 годы.**

(в новой редакции)

09.01.2023

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице Директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Алабайтальская основная общеобразовательная школа» (далее МБОУ«Алабайтальская оош») Ахметзянова Ильгиза Илдусовича (далее – Работодатель) и работники МБОУ«Алабайтальская оош» в лице их представителя - профсоюзной организации Ахмаметовой Лины Гильмутдиновны (далее - Профсоюз).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключен представителями сторон в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ«Алабайтальская оош».

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.8. Профсоюз является полноправным представителем работников МБОУ«Алабайтальская оош» по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает Профсоюз в лице его выборного органа как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.9. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые,

профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МОУ «Алабайтальская оош».

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников МБОУ «Алабайтальская оош».

2. Развитие персонала

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы МБОУ «Алабайтальская оош» в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 15 дней без сохранения заработной платы; (ст.173 Т.К РФ)
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;
- организовывать повышение квалификации работников;
- не реже чем 1 раз в 5 лет организовывать проведение аттестации работников для определения их профессиональных знаний.

2.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4. Работники обязаны постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современной организации труда.

3. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3, 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам,

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

3.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

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

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- одинокие родители (опекуны, усыновители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- многодетные родители, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

3.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в, в том числе и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

3.9. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы, оказывать материальную помощь.

3.10. При расширении штатов обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36- для женщин (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Режим работы в МБОУ «Алабайтальская оош» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Правила внутреннего трудового распорядка являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение №1).

4.3. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно ст. 93, 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Применение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени 31 декабря устанавливается до 15⁰⁰ часов.

Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором в предпраздничные дни, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

4.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе Работодателя лишь с учетом мнения Профсоюза, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

4.9. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.10. Привлечение к работе в праздничные и выходные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого оплачиваемого дня отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. А день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, который устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

4.12. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно Положения об оплате труда работников.

4.16. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

А) в связи с бракосочетанием работника или его детей - 5 календарных дня;

Б) для проводов детей в армию-3 календарных дня;

В) для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;

Г) при праздновании юбилейных дат со дня рождения (55, 60, 65 лет) –1 календарный день;

Д) для участия в похоронах родных и близких (членов семьи) –3 календарных дней.

Е) для участия в похоронах родных и близких(не членов семьи)-1 календарный день;

Ж) при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности- 3 календарных дня;

З) связи с вредными условиями труда согласно специальной оценки условий труда повар-6 дней;

4.17. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

4.18. При совпадении льгот дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с совмещением должностей, работником используется один из них, больший по длительности.

4.19. Работник имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации):

А) имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет

Б) имеющему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет

В) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

Г) отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет

4.20. дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

4.21. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда.

5.2. Оплата труда производится исходя из должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и минимальной заработной платы, установленной в Оренбургской области.

5.4. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.5. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в банке:

за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца;

окончательный расчет во вторую половину текущего месяца -30 (31) числа, в феврале- 28 (29) числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.9. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации.

5.10. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, а именно о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации.

5.11. За нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6. Охрана труда

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение 1-2 к коллективному договору)

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства)на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. №580н.

6.1.4. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса .

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в год. Обеспечить проверку знаний работников организации к началу каждого учебного года.

6.1.6. Проводить инструктаж работников по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем видам работ, согласно штатного расписания. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.9 Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с законодательством об охране труда.

6.1.10 Работодатель обязан организовать проведение зачет 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 медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также обязанность обеспечить 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, полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Организовать контроль за состоянием условий охраны труда в организации.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состоянии своего здоровья во время работы.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия)

по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человека.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется периодически (1 раз в три года) проводить общий профилактический осмотр работающих с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами.

7.3. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”;
- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, имеющим детей в возрасте 7-15 лет, путевки в детский оздоровительный лагерь на льготных условиях. Родителям, имеющим трех или более несовершеннолетних детей, и одиноким родителям (опекунам, усыновителям) путевки в детский оздоровительный лагерь предоставлять бесплатно.

7.5. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Профсоюз выделяет средства в соответствии со сметой на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, контролирует своевременное и целесообразное использование средств в интересах работников и членов их семей.

7.7. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам согласно Положения об оплате труда работников.

8. Гарантии деятельности Профсоюза

8.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого Профсоюза, для проведения профсоюзных собраний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно транспортные средства, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы.

8.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов Профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление Профсоюзу через бухгалтерию организации.

8.6. Профсоюз может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профсоюза принимать участие в работе собраний.

8.7. Профсоюз имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профсоюзу в согласованные сторонами сроки.

8.8. В случае необходимости Профсоюз вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.9. Профсоюз пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций и защиты своих интересов представителей Профсоюза.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

9.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

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

9.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

9.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают представители обеих сторон.

9.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами.

От работодателя
Директор школы
_____ И. И. Ахметзянов

От работников организации
Председатель профкома
_____ Л. Г. Ахмаметова

М.П.

Приложение № 1
к коллективному договору

ПЛАН
мероприятий по охране труда
на 2023-2026 годы

№ п/п	Планируемое мероприятие	Вид документа	Ответственные исполнители (наименование подразделения; фамилия, инициалы, наименование должности)	Срок исполнения (периодичность)
1	2	3	4	5
1	Косметический ремонт	-	Администрация школы, отдел образования	Ежегодно
2	Приобретение оборудования	Санитарных нормы и правила пож. безопасности	Администрация МО Беляевский район. отдел образования	Согласно программе
3	Обучение санминимуму	удостоверение	отдел образования	Раз в 2 года
4	Инструктаж персонала	журналы	Администрация школы	Раз в 6 мес.
5	Приказы по охране труда и технике безопасности	журнал	Администрация школы	Ежегодно 01.09. И, согласно, плана проводимых мероприятий
6	Обучение правилам пожарной безопасности	удостоверение	отдел образования	Раз в 2 года
7	Прохождение медосмотра	удостоверение	Администрация школы	Ежегодно

Приложение № 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий с вредными условиями труда,
при работе в которых работники бесплатно получают
спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты
(СИЗ)

№ п/п	Наименование должности, профессии.	Наименование СИЗ	Пункт Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам различных отраслей экономики, утвержденных постановлением Минтруда России
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Халат Обувь перчатки	Согласно требований Санитарных норм и правил
2	повар	Халат Шапочки перчатки	Согласно требований Санитарных норм и правил
3	Рабочий по комплексному ремонту здания	Халат Перчатки Очки защитные	Согласно требований Санитарных норм и правил
4	Помощник воспитателя	Халат Перчатки Шапочки	Согласно требований Санитарных норм и правил

