Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Мохченская средняя общеобразовательная школа

имени Героя Советского Союза А. Г. Хатанзейского»

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

Профсоюзной организации МБОУ «Мохченская СОШ им. Героя

Советского Союза А.Г.Хатанзейского»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Вокуева Т.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Канева Л.К.

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

**Коллективный договор**

**на 2022 - 2025 учебные годы**

**Мохча, 2022 г.**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мохченская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Г. Хатанзейского»(далее – Школа) Каневой Ларисы Константиновны (далее «Работодатель») и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мохченская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Г. Хатанзейского» в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее Профком) - председателя Профкома Вокуевой Татьяны Викторовны.
2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Школе.
3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами, законами Республики Коми (далее – законы РК) и иными нормативными правовыми актами (далее – НПА) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы 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 НПА, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы.
7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
15. Работодатель принимает локальные нормативные акты(далее – ЛНА) с учётом мнения трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ.
16. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через общее Собрание трудового коллектива:

1) учёт мнения трудового коллектива;

2) консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;

3)получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ (далее – ч, ст.) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

**Раздел 2. Трудовой договор**

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, законами РК и другими НПА, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
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.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, должностные обязанности, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и (или) стимулирующие выплаты, льготы и компенсации и др.).Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
7. При установлении учителям, для которых данная Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
9. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре возможны только по:

2.12.1. Взаимному согласию сторон.

2.12.2. Инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

3) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

4) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.12.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

1. По инициативе работодателя изменение определённых условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).О введении изменений определённых условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Мохченская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Г. Хатанзейского».Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а в случае отсутствия такой работы расторгнуть трудовой договор (ст. 74, п.7. ч.1. ст. 77 ТК РФ).
2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА, действующими в Школе.
3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Школы**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.1.2. Работодатель с учётом мнения трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются 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).

3.1.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.1.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Квалификационная категория присваивается работнику со дня принятия решения аттестационной комиссии, подтверждённого приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми

**Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять трудовой коллектив 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).

4.2. Стороны договорились о том, что:

* 1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст.179 ТК РФ.
  2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  3. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

**Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. 1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Мохченская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Г. Хатанзейского», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени работников в течение недели составляет 5 дней, общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), иные вопросы, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин 40 часов, для женщин 36 часов в неделю.

5.1.4. 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 часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы, иными ЛНА Школы.

5.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- 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.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.6. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, правилами внутреннего трудового 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 работников муниципального общеобразовательного учреждения «Мохченская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Г. Хатанзейского».

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Школы.

5.9. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.) на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. В период каникул администрация Школы вправе привлекать педагогов к исполнению своих должностных обязанностей в пределах времени, соответствующего учебной нагрузке до начала каникул, с сохранением заработной платы по тарификации. Время, не совпадающее с отпуском, может предоставляться педагогическим работникам для повышения профессионального мастерства (при наличии данного условия в коллективном договоре).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала путём издания приказа Школы о предоставлении отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Согласно ст. 126 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть заменён денежной компенсацией.

5.12. Оплата компенсации проезда до места отпуска и обратно регулируется ТК РФ, НПА Республики Коми и Администрацией муниципального района «Ижемский».

5.13. Работодатель обязуется предоставлять:

5.14.1. На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трёх календарных дней;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.14.2. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199754/#dst100011), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.15.3 Работодатель может предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

**Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Школы устанавливается трудовым договором. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с законодательством.

6.1.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 21 числа текущего месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне дня.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной зарплаты. (ст. 234 ТК РФ).

6.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.3. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников Школы, выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

6.2.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. ч. 7. Отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере до 10 % от должностного оклада (тарифной ставки) из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения в зависимости от количества членов профсоюза. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Школой в пределах имеющихся средств в соответствии с положениями Школы, согласованных с профсоюзной организацией. Прикрепляются в коллективных договорах в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании т.п.

6.2.5. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей, бесплатно предоставляет средства связи, транспорт, множительную технику для нужд первичной профсоюзной организации;, предоставляет средства информации учреждения для информирования работников о деятельности профсоюзной организации;

6.2.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации с учетом специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда рабочего места работодатель сохраняет указанные доплаты.

6.2.7. Оплата труда в период карантина, приостановки работы образовательной организации по распоряжению контролирующих органов, актированных дней в связи с сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, членам профсоюза производится в полном объёме в соответствии с законодательством, коллективным договором профсоюзной организации.

6.2.8.Стороны договорились рекомендовать присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям, призерам, лауреатам муниципальных конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации или в год прохождения аттестации на основании представления подтверждающих документов.

6.2.9. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (учителя, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования) оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

6.3.0. В целях популяризации физической культуры и спорта, за участие в спортивных соревнованиях различного типа и уровня работникам Управления образования могут выплачиваться премии в следующих размерах:

- за первое место 3000 рублей;

- за второе место 2000 рублей;

- за третье место 1000 рублей;

- за участие в соревнованиях 500 рублей.

Выплата премий производится ежемесячно согласно достигнутым результатам по ходатайству профсоюзного комитета.

6.3.1. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

**Раздел 7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.1.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.3. Выплачивает компенсацию в связи с переездом на другое место жительства в соответствии с ТК РФ и НПА АМР «Ижемский».

7.1.4. Исполняет НПА Республики Коми по предоставлению компенсаций молодым специалистам.

**Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда
3. По результатам специальной оценки условий труда по федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», осуществлять работу, направленную на улучшение условий труда работников.
4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.
5. Проводить со всеми работниками мероприятия, направленные на поддержание здоровья работников, включая профилактику ВИЧ-инфекции.
6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
7. Выдавать работникам бесплатно прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131517/db2612f14c3e99cfba6aa7dc4e73dfb7da408f55/#dst100049), определяемом Правительством РФ
8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
13. Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
14. Создавать необходимые условия для прохождения работниками раз в год медицинского осмотра.

При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Для лиц в возрасте 40 лет и старше, а также для предпенсионеров и пенсионеров предусмотрены повышенные гарантии в части предоставления дней для прохождения диспансеризации.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют [право](http://www.garant.ru/news/1403893/) на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9. Ответственность сторон. Стороны договорились о том, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании в конце календарного года.
4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный федеральным 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.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.