



Представитель работодателя:
директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения Се-
меновская средняя общеобразовательная
школа


Ю.Г.Шипицина
«15» марта 2023г.

Представитель работников: председатель
профсоюзного комитета муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Семеновская средняя обще-
образовательная школа


Е.В.Андреева.
«15» марта 2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АДМИНИСТРАЦИИ И
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Семеновская средняя общеобразовательная
школа
2023-2026 гг.**

ПРИНЯТ:

На общем собрании трудового коллектива

МБОУ Семеновская СОШ

Протокол №12 от «15» марта 2023г.

Консультант по охране труда
МО «Заларинский район»
С.Ф.Земляничкин


ЗАРегИСТРИРОВАН
в административном центре МО «Заларинский район»
«15» марта 2023 г.

с.Семеновское

МО «Заларинский район»

2023 год

Копия передана

директору

МБОУ Семеновская СОШ



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Семеновской средней общеобразовательной школе и устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя в лице их представителей по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального образования, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации от 30.06.2006г. № 90-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях".

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Представитель работодателя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа в лице директора Ю.Г.Шипициной и представителя работников Е.В.Андреевой.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителями учреждения.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, вступает в силу с момента подписания и действует по 31.12.2023г.

1.10. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

Раздел 2. 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, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным 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 распоряжения 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 работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.3. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, получающим второе профессиональное образование.
- 3.7. Совместными усилиями готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Стороны договорились, что:

- 4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.1.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.1.3. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости с их помощью.
- 4.1.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

- 5.1. В области оплаты труда Стороны договорились: надбавки –районные 30%, северные-30%, за работу в сельской местности-25 %.
- 5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- 5.1.2. Денежное содержание выплачивается работникам путем перечисления в кредитную организацию, указанную работником, не реже, чем через каждый пол месяц, 10 и 25 числа каждого месяца. Днями выплаты заработной платы является 10 и 25 числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления, исходя из имеющихся в бюджете муниципального образования "Заларинский район" средств.

5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением требований трудового законодательства.

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

5.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно Положения об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа

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

5.1.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере **35 процентов** тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

5.1.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, согласно Положения об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа

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

5.1.11. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

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

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

5.3. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3.1. Удержание из заработной платы работника для погашения задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

-для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а так же в других случаях;

-для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части 1 статьи 77(отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в

на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных (ставок) заработной платы, отличной от единой тарифной сетки. Выплаты компенсационного характера работников, а так же размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера.

5.4.Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счётной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнение норм труда (часть 3 155 ТК РФ);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправильными действиями, установленными судом.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

-при направлении в служебные командировки;

-при исполнении государственных или общественных обязанностей;

-при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

-в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.3.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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

6.3.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ с сохранением среднего заработка.

6.3.5. Стороны договорились:

6.3.5.1. При увольнении в связи с сокращением штата, численности работников или ликвидацией учреждения работнику предоставляются гарантии, установленные федеральным трудовым законодательством.

6.3.5.2. При увольнении в связи с сокращением штата работникам выплачивается среднее месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия).

При увольнении в связи с ликвидацией учреждения работнику выплачивается среднее месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия), по истечении трех месяцев со дня увольнения сохраняется среднее месячное денежное содержание по ранее замещаемой должности на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения.

6.3.5.3. Работники имеют права на другие гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа.

Раздел 7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Работникам устанавливается шестидневная 36-ти часовая рабочая неделя с одним выходным днем для женщин, 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем для мужчин, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

7.2. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 до 13 часов.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи определяется дополнительным соглашением).

7.6. Общим выходным днем считать воскресенье.

7.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

7.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или в нерабочий праздничный день.

7.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

7.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной 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 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Семеновская средняя общеобразовательная школа.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до его начала.

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

7.13. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска для непедагогического персонала не может быть менее 28 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для педагогов учреждения устанавливается основной ежегодный оплачиваемый отпуск- 56 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для воспитателей ежегодный оплачиваемый отпуск- 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

7.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеет следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники, при наличии у них путевок на лечение.

7. 16. Работодатель обязуется:

7.16.1. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 5 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, брат, сестра, дедушка, бабушка, мама, папа, сын, дочь, внук, внучка) —5 календарных дня;

7.17. В соответствии со статьёй 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу воспитывающей ребёнка до 14 лет без матери. Указанный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в удобное для него время. Также может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Обязанности работодателя (ст.212 ТКРФ):

8.1.1. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТКРФ)

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, от фонда оплаты труда. (Ст.226 ТКРФ), (работ, услуг)

8.1.3. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет (уголок) по охране труда.

8.1.4. Проводить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.6. Проводить за счёт средств, предприятия предварительные и периодические медицинские осмотры с сохранением средней заработной платы (ст. 213 ТКРФ).

8.1.7. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

8.1.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.9. Провести специальную оценку условиям труда (СОУТ) (Федеральный закон от 28.12.2013г. за № 426-ФЗ (ст.212 ТКРФ)

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212ТК РФ)

8.1.11. На работах с вредными условиями труда работникам выдавать бесплатное молоко (ст. 219 ТКРФ), возможна замена молока денежной компенсацией (№224-ФЗ. от 01.10.07г.).

8.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.13. Составить список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры. (их периодичность)

8.1.14. Список работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление молока или др. равноценных пищевых продуктов или заменой денежной компенсацией, дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительной оплаты.

8.1.15. Перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год.

8.1.16. Обеспечение условий и охраны труда женщин и молодёжи.

8.1.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (ст. 147. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ):

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Работники обязуются: (ст.214 ТКРФ):

- 8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.4.4. 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).
- 8.5.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Раздел 9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

- 9.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 9.2. Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работников в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 9.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
- В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

- 10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».
- 10.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 11. Заключительные положения

- 11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон.
- 11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.
- 11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.