

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение**

средняя общеобразовательная школа № 2

с 25.04.2012г. по 25.04.2015г.

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 2

_____ Ю.Н.Гостилов

394074

г. Воронеж

ул. Танеева, д.4

т.268-67-31

т.268-68-46

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации

МБОУ СОШ № 2

_____ В.В.Масленкина

**Принят на общем
собрании работников
«25» апреля 2012 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», «Отраслевом тарифном соглашении по учреждениям образования РФ».
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильности и эффективной деятельности МБОУ СОШ № 2 г. Воронежа. Коллективный договор обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: коллектив МБОУ СОШ № 2 в лице председателя ПК Масленкиной В.В. и администрация МБОУ СОШ № 2 в лице директора школы Гостилова Ю.Н.
- 1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения в Коллективный договор, подписанные представителями сторон, оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждений. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует не более 3-х лет (Ст.43 ТК РФ), либо, если новый Коллективный договор будет заключен сторонами до истечения трех лет, до момента вступления в силу нового Коллективного договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового должны быть начаты не позднее 1 октября 2014 года.
- 1.6. В случае реорганизации (изменения правового статуса) учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.
- 1.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

2. Обеспечение и гарантия занятости

- 2.1 Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», коллективным договором и Уставом учреждения. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.3 Трудовой договор с работниками МБОУ СОШ № 2 г.Воронежа заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.
- 2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.
- 2.5 Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода в отпуск, о чем последний знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе администрации не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).
- 2.6 Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.7 Расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом Профсоюза по инициативе администрации должно осуществляться в строгом соответствии со ст.81 ТК РФ и коллективным договором.
- 2.8 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в

письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9 Работодатель учитывает мнение профсоюзного органа во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2 статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (Часть 2 статьи 82 ТК РФ).

- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (Часть 3 статьи 99 ТК РФ).
- Составление графика сменности. (Часть 3 статьи 103 ТК РФ).
- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. (Статья 105 ТК РФ).
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (Часть 4 статьи 113 ТК РФ).
- Утверждение графиков отпусков. (Часть 1 статьи 123 ТК РФ).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. (Часть 2 статьи 135 ТК РФ).
- Утверждение формы расчетного листка. (Часть 2 статьи 136 ТК РФ).
- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. (Часть 1 статьи 144 ТК РФ).
- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда). (Часть 3 статьи 147 ТК РФ).
- Определение систем нормирования труда. (Статья 159 ТК РФ).
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. (Статья 162 ТК РФ).
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. (Часть 4 статьи 180 ТК РФ).
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. (Статья 190 ТК РФ).
- Применение дисциплинарного взыскания. (Часть 3 статьи 193 ТК РФ).
- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. (Часть 3 статьи 196 ТК РФ).
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. (Часть 2 статьи 212 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Оплата труда

- 3.1 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 3.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 городского округа город Воронеж
- 3.3 Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты)- до 70% и стимулирующая часть – не менее 30%. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда
- $ФОТ_{зп} = ФОТб + ФСТ$, где:
ФОТ_{зп} - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения
ФОТб - базовая часть ФОТ;
ФСТ – фонд стимулирования труда.
- 3.4 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам школы и распределяется между категориями персонала по следующей формуле:
 $ФОТб = ФОТ_{пед.уч} + ФОТ_{пр}$, где:
ФОТ_{пед.уч} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).
- 3.5 Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) 70%, но не может быть меньше чем за предыдущий год.
- 3.6 Руководитель общеобразовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда.
- 3.7 Стимулирующая часть Фонда оплаты труда распределяется по всем категориям работников, порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета школы.
- 3.8 При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы, в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности)
 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности). В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями).

- 3.9 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты зарплаты являются 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.
- 3.10 Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).
- 3.11 Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности Учреждения педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника Учреждения. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.
- 3.12 При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:
- 1). Сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки.
 - 2). Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы.
 - 3). Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).
- 3.14 Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов педагогической работы в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.
- 3.15 В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.
- 3.16 Педагогическим работникам Учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий. Данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередных, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников Учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.
- 3.17 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты

до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579, в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполнявшему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.18 Оплата труда работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.19 Своевременное и в полном объеме получение заработной платы, компенсации за приобретение книгоиздательской продукции. В случае нарушения этого положения, коллектив оставляет за собой право на решение этого вопроса в установленном порядке в соответствии с законодательством.

3.20 Из средств стимулирующего фонда производить тарифицируемые доплаты исходя из оклада учителя:

- За заведование кабинетами биологии, географии, физики, химии, ОБЖ, трудового обучения, информатики – 10%
- Учителям информатики за обслуживание компьютерной техники до 50%
- За звание «Отличник просвещения» - 10% «Заслуженный учитель» - 20%
- За внеклассную работу по физкультуре – 20%
- За руководство МО – 10%
- За заведование пришкольным участком – по отдельному приказу.
- Председателю ПК – 20%
- За подготовку документов на пенсию – 30%
- За педагогический стаж до 20%
- Ответственному за организацию питания учащихся - 30%
- За заведование библиотекой – 30%

4 Рабочее время

- 4.1 Нормой рабочего времени для различных категорий педагогических работников является время в соответствии с тарификацией.
- 4.2 Рабочее время регулируется «Правилами внутреннего трудового распорядка», «Уставом образовательного учреждения», трудовым договором, учебным расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается заработная плата. Оплата идет за астрономический час. Перемены являются рабочим временем.
- 4.3 Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем, в соответствии с тарификацией.
- 4.4 Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни с согласия ПК по приказу директора школы с оплатой труда в соответствии с ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в каникулярное время или оплатой не менее, чем в двойном размере.
- 4.5 Предельный объем учебно-педагогической работы 36 часов. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку (18) устанавливается с согласия работников и администрации школы.
- 4.6 Администрация может привлекать работников к дежурству, которое назначается за 20 минут до первого урока и не более 20 минут после последнего урока учителя. График дежурств устанавливается директором и согласовывается с ПК.

5 Время отдыха

- 5.1 Работники учреждений имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством.
- 5.2 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.
- 5.3 График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, в соответствии со статьей 125 Трудового Кодекса. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 5.4 Очередность График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.5 Работнику школы может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, который присоединяется к основному по следующим основаниям:
- Учителям русского языка и литературы, математики за переработку при проведении выпускных экзаменов.
 - Классным руководителям выпускных классов при условии добросовестной работы с документацией – 3 дня.
 - Учителям начальных классов за работу с будущими первоклассниками – 8 дней.
 - Участникам операции «Подросток» - при проведении ее в вечернее время – 1 день за дежурство.
 - За организацию и выполнение качественного ремонта школы, кабинетов – 3 дня.
 - Участникам смотров, олимпиад, если проводились в выходные дни – 1 день.
 - Работникам школы, которые не брали больничный лист в течение года – 3 дня.
 - Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней,
 - Членам профсоюзного комитета – до 3 дней.
- 5.6 Работнику может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, без сохранения заработной платы в течение года, в соответствии со ст.128 Трудового Кодекса РФ, по заявлению работника с разрешения работодателя. Педагогическим работникам учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком на один год, порядок и условия предоставления которого определяются Трудового Кодекса РФ.
- 5.7 Работникам может предоставляться отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.
- 5.8 Предельный объем учебно-педагогической работы 36 часов. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку (18) устанавливается с согласия работников и администрации школы.
- 5.9 Учебную нагрузку на новый учебный год директор устанавливает по согласованию с ПК до ухода работника в отпуск. При определении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:
- Сохранение преемственности классов.
 - Уменьшение возможности нагрузки при сокращении классов-комплектов.
- 5.10 Администрация может привлекать работников к дежурству, которое назначается за 20 минут до первого урока и не более 20 минут после последнего урока учителя.
- 5.11 График дежурств устанавливается директором и согласовывается с ПК.

6. Социальные гарантии и льготы

- 6.1 Педагогическим работникам, руководящим работникам, работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на условиях совместительства или без занятия штатной должности, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки по одному из мест работы выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.
- 6.2 Педагогическим работникам квалификационная категория, установленная по должности учителя, преподавателя, учитываться независимо от преподаваемого предмета.
- 6.3 В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:
- временной нетрудоспособности;
 - отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
 - командировки на работу по специальности за рубежом;
 - отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- при выходе на работу сохранять на год оплату труда по той квалификационной категории, которая имелась у работника до наступления перечисленных выше событий.
- 6.4 Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия сохраняется на год оплата труда по той категории, которая имелась у работника до наступления вышеуказанных событий.
- 6.5 В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более одного года, сохраняется заработная плата по имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.
- 6.6 Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений до введения в действие приказа Минобрнауки России от 24 марта 2010 года № 209, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.
- 6.7 Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации "Об образовании", Федеральным законом "О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации" осуществляет финансово-хозяйственную деятельность и использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства.
- 6.8 Всем работникам школы в целях их социальной защиты, при наличии средств на счету школы выплачивать дополнительные выплаты из стимулирующего фонда по итогам календарного (в декабре) года.
- 6.9 В связи с юбилейной датой – 50, 55, 60, 65, 70 – 1 оклад
- 6.10 При выходе работников на пенсию по возрасту или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью. Размер выплат устанавливается коллективным договором с учетом ФОТ учреждения (до 3-х средних заработков);

7 Охрана труда

- 7.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.
- 7.2 Работодатель обязан обеспечить:
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам по комплексному обслуживанию здания, учителям химии и лаборантам и другим работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - обеспечение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
 - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - принятие мер по предупреждению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8 Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

- 8.1 Администрация МБОУ СОШ № 2 содействует созданию и укреплению профсоюзной организации учреждения.
- 8.2 Права профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Отраслевым Соглашением, Соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2012 – 2014 годы, уставом учреждения, Областным 3-х сторонним Соглашением, настоящим коллективным договором
- 8.3 Администрация МБОУ СОШ № 2 обязуется:
- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.
 - не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профорганов.
 - сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в школе на основании законодательства и соответствующего коллективного договора.
 - обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ).
 - предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
 - предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы;
 - обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.
 - содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности областной, районных профсоюзных организаций профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.
 - соблюдать гарантии для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности:
 - не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;
 - указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а

- также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;
- 8.4 Освободить от производственной работы с оплатой среднего заработка членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.
 - 8.5 Увольнять по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации школы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
 - 8.6 Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.
 - 8.7 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
 - 8.8 Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль над состоянием условий труда, охраной труда.
 - 8.9 В случае ухудшения условий труда (отсутствие норм освещенности в классах, низкий температурный режим, повышенный шум) представители в лице внештатного технического инспектора труда вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления работодателя.

9 Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

- 9.1 Профком осуществляет контроль в установленном порядке за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.2 Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами подписавшими Коллективный договор и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 9.3 Профком содействует реализации данного коллективного договора
- 9.4 Профком вносит предложения по совершенствованию законодательства о труде, о социальных гарантиях членов коллектива.
- 9.5 Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых коллективным договором.
- 9.6 В период действия Коллективного договора работодатель (директор школы) использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов в трудовом коллективе.
- 9.7 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Коллективного договора.