**Приложение №6**

**к коллективному договору**

**от 25.08.2020 года**

|  |
| --- |
|  **Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение****специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами** |
|  **№** п/п | **Профессия или****должность** | **Наименование средств****индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на****год ( количество)** |
| 1 | Гардеробщик  | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 2 | Лаборант всехнаименований | при занятости в химических итехнологических лабораториях:халат х/бфартук, прорезиненный снагрудникомперчатки резиновые- очки зашитые |  |
|  |
| 1 на 1.5 года |
| дежурный |
|  |
| дежурные |
| дежурные |
| 3 | Рабочий по комплексному ремонту, обслуживанию зданий и сооружений | КОСТЮМ Х/брукавицы комбинированныепри занятости на мокрыхучастках работдополнительно;сапоги резиновыепри выполнении работ поремонту канализационнойсети и ассенизаторскихустройств- костюм брезентовыйперчатки резиновые"- противогаз шланговый | 1 на 9 месяц |
| 12 пар |
|  |
|  |
|  |
| 1 пара |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 1 на 1.5 года |
| дежурные |
| дежурные  |
| 4 | Сторож ( вахтер) | халат х/б | 1 |
| 5 | Уборщикпроизводственных ислужебныхпомещений | халат х/б- рукавицы комбинированныепри мытье полов и местобщего пользованиядополнительно:галошиперчатки резиновые | 1 |
| 6 пар |
|  |
|  |
|  |
| 1 пара |
| 2 пары |
| 6 | Электромонтер поремонту иобслуживаниюэлектрооборудования | полукомбинезон х/бперчатки диэлектрическиегалоши диэлектрические | 1 |
| дежурные |
| дежурные |
| 7 | Библиотекарь  | при работе в книгохранилищах:- халат х/б | 1 |
| 8 | Повар | Костюм хлопчатобумажныйПередник хлопчатобумажныйКолпак  | 311 |
| 10 | Кладовщик  | При работе на складе:Халатхлопчатобумажный илихалат из смешанных тканей Перчаткихлопчатобумажные  | 14 |
| 11 | Учитель технологии, химии, | Халат хлопчатобумажныйХалат хлопчатобумажныйфартук прорезиненный перчатки резиновые очки защитные | 1ДежурныйДежурныеДо износа |

**УЧЕТНАЯ КАРТА**

 **коллективного договора образовательного учреждения**

**МБОУ «Борисовская СОШ № 2» Борисовского района Белгородской области**

 ( наименование образовательного учреждения муниципального образования)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Регистрационный номер КД и дата регистрации(в органе по труду) | Дата заключения КД,дата начала действия КД | Наличие протокола разногласий сторон  | Срок действия КД, отметка о продлении | Численность работников, охваченных КД | Учетный номер КД (присваивает территориальная организация Профсоюза | Наименование города (района) | Наименованиеформы собственности образовательногоучреждения |
| №2; \_.\_\_.2012 | 23.05.2012 | нет | на 2012-2015 гг. | 73 |  | п. Борисовка | бюджетное |
| Стороны коллективного договора |
| От работников Калайда Наталья Алексеевнапредседатель профсоюзной организации (ФИО), номер и дата протокола: протокол №\_\_ от \_\_ мая 2012 г. | От работодателя Иванчук Елена Васильевна – директор МБОУ «Борисовская СОШ № 2»номер и дата приказа: Приказ №\_\_\_ от \_\_\_ мая 2012 г. |
| ИНФОРМАЦИЯ ПО ОТДЕЛЬНЫМ РАЗДЕЛАМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА |
|

|  |  |
| --- | --- |
| РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.Работодатель обязуется:Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской федерации ;- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней). Предоставлять работник отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:- при рождении ребенка в семье - 3 дня;- для проводов детей в армию – 3 дня;- на похороны близких родственных - 3 дня;- неосвобожденному председателю первичной организации профсоюза – 3 дня;- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности- 3 дня. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).  Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. |
| ОПЛАТА ТРУДА |  Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе введенной с 01 января 2009 г. новой системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;- государственных гарантий по оплате труда;- перечня видов выплат компенсационного характера;- перечня видов выплат стимулирующего характера;- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;- мнения представительного органа работников. -выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, а также работникам учреждения, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, размер которых не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;-выплаты стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.- установлен процент стимулирующих выплат от фонда оплаты труда %- размер повышенной платы за работу в ночное время: 35%- среднемесячная начисленная заработная плата членов профсоюза: рублей |
| ОХРАНА ТРУДА | Раздел 8. Охрана труда и здоровья. Сумма средств, израсходованных на мероприятия по охране труда, указанных в соглашении от \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г.: предусмотрено – \_\_\_\_\_\_ руб; израсходовано – \_\_\_\_\_\_\_\_ руб.  |

 |
| ЛЬГОТЫ и ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО УЧРЕЖДЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, согласно ст.41 ТК РФ(со ссылкой на пункт КД прописать содержание льгот и гарантий работникам ОУ, указать номер и дату устанавливающего льготы нормативного правового акта)  |
| Льготы и гарантии молодым специалистам (стаж до 5 лет) | - |
| в т.ч. Льготы выпускникам педагогических специальностей, впервые устраивающимся на работу в ОУ  | - |
| Санаторно-курортное лечение и оздоровление педагогических работников и их детей | 8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.8.18. Выделять средства в размере 500 руб. для оздоровительной работы среди работников и их детей.8.21. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.8.23. Профком обязуется:-организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.По заявлению члена профсоюза предоставляется путёвки в санаторно-курортные лечения (не на полную стоимость путёвки).Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками. |
| Льготы педагогическим работникам, уходящим на пенсию по возрасту | Оплачиваются за коммунальные услуги. |
| Мероприятия, направленные на улучшение педагогическими работниками жилищных условий  | По возможности. |
| Льготы и гарантии высвобождаемым работникам при сокращении численности, штата | 4. Работодатель обязуется:4.1. Уведомить профком 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 Трудового кодекса Российской Федерации). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).4.4. Стороны договорились, что:4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного 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 и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных организаций профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет на приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации). 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома). |
| Льготы и гарантии по аттестации педагогических работников | 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других. |
| Гарантии по повышению квалификации педагогических работников | 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.3.3. Работодатель обязуется:3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям ( например если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или отдела образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии. |
| Льготы и гарантии студентам (обучающимся) | - |
| Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации:- пособия по инвалидности, увечью на производстве;- пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания;- материальная помощь,другие виды пособий | 8.10. 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.8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.Оказание материальной помощи за смерть близких родственников. |
| Другие льготы (гарантии), устанавливаемые на региональном (муниципальном) уровне | На поощрения за высокие результаты в работе.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Председаталь ПК: /Осадчая С.С.../