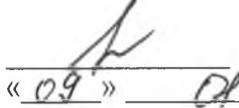


СОГЛАСОВАНО  
Председатель общего собрания  
работников трудового коллектива  
МАОУ «СОШ №2»

  
« 09 » 01 20 23 г. Л.А. Шахова



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ «СОШ №2»

Ж.В. Мочалова  
01 20 23 г.

*Коллективный договор  
зарегистрирован  
17.01.2023г. в 34  
главный специалист  
комитета экономической  
развития и сельского  
хозяйства  
Крестцы / Ж.В. Мочалова*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и администрацией  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №2» р.п. Крестцы  
на период с 01 января 2023 года по 01 января 2026 год.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее - Школа).

1.2 Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», Законом субъекта Российской Федерации о социальном партнёрстве, Отраслевыми соглашениями по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников и является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работодателя и работников.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», в лице её директора Мочаловой Жанны Владимировны, именуемого далее «Работодатель», и работниками, в лице председателя общего собрания работников трудового коллектива МАОУ «СОШ №2» Шахова Лилию Александровну.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Школы.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

1.11. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать

положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и ответственности за его нарушение; устанавливает для работников Школы условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством РФ и не может ухудшать положение работников.

1.14. Работодатель и лицо, уполномоченное, общим собранием коллектива доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.15. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового Коллективного договора. Договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя Школы, изменения наименования Школы и органа управления учебным заведением. При реорганизации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации, при ликвидации Школы договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.3. Трудовой коллектив защищает всех членов коллектива, в том числе и представителей администрации в случаях, не связанных с выполнением функции административного управления.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, оповестить общее собрание работников трудового коллектива и представить проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 90 календарных дней.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.5. 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, за исключением случаев грубейшего нарушения трудовой дисциплины и прочих, предусмотренных трудовым законодательством. В случае ликвидации учреждения, Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении установлена - 40 часов в неделю, а для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается как пятидневная для учителей всех классов, кроме 9,10,11-х. Для учителей, работающих в указанных классах, устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Все дни свободные от уроков считаются – методическими (не выходными).

При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня - суббота и воскресенье. При шестидневной один выходной день - воскресенье.

4.3. Учителя привлекаются в обязательном порядке, без исключения к дежурству по школе, в соответствии с режимом работы, планом и на основании Правил внутреннего трудового распорядка и Устава. Перемена - рабочее время учителя.

4.4. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения работников МАОУ «СОШ №2» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется 28 календарных дней, педагогическому персоналу – 56 календарных дней.
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с

его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством Российской Федерации за работу с ненормированным рабочим днем, в соответствии с Перечнем должностей работников для предоставления дополнительного отпуска, (приложение №1 к коллективному договору).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Возможно предоставление длительного отпуска, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника МАОУ «СОШ №2». Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией МАОУ «СОШ №2» либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников МАОУ «СОШ №2», не связанных с основной деятельностью образовательного учреждения, осуществляется на основе Единой тарифной сетки (по штатному расписанию). Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2. Оплата труда педагогических работников, директора, его заместителей и главного бухгалтера производится в соответствии с новой системой оплаты труда согласно Приказу Министерства образования Новгородской области.

5.3. Повышающие коэффициенты к базовой ставке педагогов устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, специфики работы и отраслевых наград РФ.

5.4. Размеры выплат дополнительного материального стимулирования, доплат, надбавок устанавливаются Работодателем в пределах выделяемых на материальное стимулирование фондов на основании «Положения об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2».

5.5. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются МАОУ «СОШ №2» самостоятельно на основе «Положения об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

5.7. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается работникам, отработавшим не менее 9 месяцев, при наличии экономии фонда заработной платы. Материальная помощь может быть оказана на заявительной основе и по следующим основаниям:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети) в размере 5 тыс. рублей;
- юбилейные даты (50-летия, 55-летие, 60-летие и т.д.) в размере 3 тыс. рублей.

5.8. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца:

- выплаты производить 6 и 21 числа каждого месяца;
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы, как правило, производится накануне этого дня.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе директору МАОУ «СОШ №2», независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной

продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Работникам школы могут предоставляться служебные оплачиваемые командировки, с целью изучения педагогического опыта работы и по другим вопросам, затрагивающим деятельность Школы.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды (согласно приложению №1);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения общего собрания работников трудового коллектива МАОУ «СОШ №2» или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать непосредственно или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в МАОУ «СОШ №2»;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МАОУ «СОШ №2» по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях общего собрания работников трудового коллектива МАОУ «СОШ №2».

7.5. Председатель общего собрания работников трудового коллектива МАОУ «СОШ №2» совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.6. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МАОУ «СОШ №2» до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель всячески содействует улучшению материального положения работников путем:

- содействия в повышении квалификации педагогических и технических работников;
- профессиональной переподготовки работников за счет учреждения (обучение на курсах профессиональной подготовки в учреждении);

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации все виды медицинских услуг, указанные в договоре медицинского страхования.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год медицинского осмотра.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ**

9.1. Под коллективным трудовым спором понимается:

Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (их представителем) по поводу установления и изменений условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется ТК РФ (ст. 398-418).

В период действия настоящего коллективного договора работники учреждения обязуются не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии выполнения их администрацией.

9.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда, нагрузки, возврату денежных сумм, удержания зарплаты, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных) предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам и судах (ст. 382 ТК РФ)).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. При структурной перестройке деятельности учреждения, переходе на оказание новых видов услуг, расширения объема оказываемых услуг в целях обеспечения конкурентоспособности учреждения, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

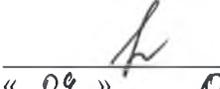
Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7.За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8.Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания  
работников трудового коллектива  
МАОУ «СОШ №2»

  
 « 09 » 01 20 23 г. Л.А. Шахова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ №2»

Ж.В. Мочалова

« 01 » 20 23 г.

Типовые нормы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общественного пользования - перчатки резиновые	1 6 пар  2 пары
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1  6 пар
3.	Лаборант (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат х/б Перчатки резиновые Моющие средства	1 на 1,5 года. дежурные 3 пачки
4.	Лаборант (учитель), занятые в лаборатории физики	Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический	дежурные дежурный
5.	Гардеробщик	Халат х/б	1 шт
6.	Плотник	Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные	1 шт 4 пары
7.	Сантехник	Сапоги резиновые Перчатки резиновые Костюм брезентовый Мыло	1 пара дежурные 1 шт 6 кусков

Извлечения из Постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 и от 30.12.1997 г. № 69 (в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001 г. № 85)

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель общего собрания  
 работников трудового коллектива  
 МАОУ «СОШ №2»

Л.А. Шахова  
 « 09 » 01 20 23 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МАОУ «СОШ №2»

Ж.В. Мочалова  
 01 20 23 г.

Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств  
 (Постановление Минтруда и социального развития от 04.07.2003 № 45  
 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»)

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Кому выдается	Наименование работ	Норма выдачи на 1 месяц
1	МЫЛО	Уборщица	Работы, связанные с загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

В настоящее время договор  
пронито и прокулировано  
12 (двенадцать) листов

Директор школы



М.В. Мокшова

