

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области

(полное наименование организации с указанием сокращенного наименования при его наличии)

2. Чернова Марина Владимировна, тел. 88423433225, yas-shkola@mail.ru

(фамилия, имя, отчество(полностью), телефон, электронный адрес работодателя)

3. 433374 Ульяновская область, Тереньгульский район, с. Ясашная Ташла ул. Гагарина 40 а.

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

4. Учреждение

(организационно-правовая форма организации)

5. Начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование

(основные виды деятельности)

6. Свидетельство о государственной регистрации: Серия УЛВ №000462, дата выдачи 22.05.2001г., Глава Администрации Тереньгульского района.

(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **муниципального общеобразовательного учреждения «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области на 2019-2022 годы.**

Рассмотрено  
на педагогическом совете  
№4 от 28.12.2018г.

Принято  
на общем собрании  
трудового коллектива  
№ 1 от 29.12.2018г.

Представитель Работодателя:  
Директор школы  
М.В. Чернова  
Приказ №1/2/о от 09.01.2019г.

М.П.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения, заключенным между Работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области (далее – Работники) и директором школы (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель

Муниципального общеобразовательного учреждения «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области в лице директора школы Черновой Марины Владимировны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации.

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (вариант: после обсуждения на собрании (конференции) работников).

1.5. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.6. Работодатель обязуется в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышения качества оказываемых услуг населению, выпускаемой

продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

**Работодатель обязуется:**

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.5. Создать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.8. Своевременно выполнять предписание органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9. Создать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д. (привести перечень);

Участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведение коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменений и (или) дополнений, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) работников;

2.10. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

**Работники обязуются:**

2.11. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.13. выполнять установленные нормы труда.

2.14. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.16. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.17. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.18. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

**Работодатель имеет право:**

2.19. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.20. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.21. Принимать локальные нормативные акты.

2.22. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.23. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

**Работник имеет право:**

2.24. Заключение, изменение и прекращение трудового в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.25. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.26. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.27. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.28. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.29. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.30. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.31. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и Уставом работодателя формах.

2.32. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.33. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.34. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.

2.35. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности): в сфере бюджетного сектора экономики работникам организаций, учреждений Ульяновской области или муниципальных образований Ульяновской области. Средняя заработная плата по Указу Президента РФ и (или) средне месячная по региону согласно фонду оплаты труда учреждения.

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведенные в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложениях к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором, пересматриваются пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области.

3.3. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).

3.5. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных (ст. 131 ТК РФ).

3.6. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов Работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:5.

3.7. Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 70%.

3.8. Оплачивать труд работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.9. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им меж разрядную разницу.

3.10. Ученикам в период ученичества выплачивать стипендию.

3.11. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования впервые, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в течение шести первых месяцев их самостоятельной работы устанавливать пониженные нормы выработки;

3.12. Уменьшать нормы выработки: инвалидам III группы - на 10%, а инвалидам I и II групп - на 20%.

3.13. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 10 % (т.е. не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

3.14. Производить Работникам доплаты за интенсивность труда за классное руководство.

3.15. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.16. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.17. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.18. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

3.19. Работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой или дневной ставки сверх оклада (не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы (ст. 153 ТК РФ).

3.20. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

3.21. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в соответствии с Положениями.

3.22. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также повышения производительности труда в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен, если при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счёт применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приёмов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.23. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 10 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 25 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.24. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (вариант 2: за 3 календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата) (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.25. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.26. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

##### **Работодатель обязуется:**

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с

учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть рабочие места для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за 3 месяца.

Осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.9. Разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.10. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения

4.11. Представлять не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.12. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы);

другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.13. Доплачивать в течение 2 месяцев за счёт средств организации процентов минимального размера оплаты труда (среднего заработка) к пособию, выплачиваемому уволенным в результате ликвидации организации, сокращения численности или штата.



4.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

4.15. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения обязан:

отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства), а также к работам на условиях совместительства;

проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;

вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

4.16. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

4.18. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.19. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

4.20. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.21. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.22. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

4.23. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращённая продолжительность рабочего времени работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже

среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота для начальной школы и филиалов (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения

5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

5.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). Работодатель обязуется организовать комнаты (места) для приёма пищи.

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже  $-15^{\circ}$ ) перерывы для обогрева (не меньше 10) через каждые 2 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 ТК РФ). Работодатель оборудует специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью обслуживающему персоналу 28 календарных дней, педагогическому персоналу - 56 (ст. 115 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

### 6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

- в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовое обеспечение;
- д) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;
- е) улучшение экологической обстановки.

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.3.4. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.3.5. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя по охране труда. Финансировать работу комитета (комиссии) по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счёт собственных средств.

6.3.7. Разрабатывать и утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.8. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.3.9. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.10. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением.

6.3.11. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время её стирки и химчистки.

6.3.12. Обеспечить работников СИЗ сверх установленных (Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается работодателем).

6.3.13. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных законодательством Российской Федерации следующие выплаты:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;
- возмещение фактических расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.3.15. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.16. Обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

6.3.17. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счёт собственных средств.

6.3.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет с вредными и (или) опасными условиями труда;

- устанавливать по просьбе работников, успешно осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования, по очно-заочной форме обучения индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.20. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на заседаниях с вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.21. Организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации и на региональном уровне.

6.3.22. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.3.23. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.3.24. Проводить экологические субботники.

6.3.25. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.26. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.3.27. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.3.28. Не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

6.3.29. Оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путём предоставления в рамках законодательства Российской Федерации необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

## **6.5. Работники в области охраны труда обязуются:**

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.5.5. Извещать немедленно 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).

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

Стороны договорились:

7.1. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещён труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников любого пола.

7.2. Разработать правила служебного продвижения Работников с учётом гендерного подхода.

7.3. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин.

7.4. Разработать и внедрить системы поддержки Работников с семейными

7.5. Создать и обеспечить работу женского совета (комиссии).

Работодатель обязуется:

7.7. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.8. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.9. Переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объёма производства.

7.10. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.11. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.12. Установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет сокращённую 35 часовую рабочую неделю с сохранением средней заработной платы.

7.13. Освободить женщин, имеющих детей-инвалидов - до 18 лет, по их заявлению, от ночных смен.

7.14. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.15. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

## 8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Развивать институт наставничества (доплата к окладу (ставке) наставника не менее 15 процентов); проводить смотры-конкурсы «Лучший наставник».

8.1.2. Оборудовать в организации комнаты «для релаксации» работников.

8.1.3. Организовать работу с молодыми семьями.

8.1.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством.

8.1.5. Направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.1.6. Производить при необходимости переобучение молодых работников не реже 1 раза в 3 года.

8.1.7. Разработать программу «Кадровый резерв организации» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи и т.д.).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Способствовать созданию в организации совета молодежи.

8.2.2. Способствовать участию представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.2.3. Молодым работникам, активно участвующим в общественной работе, и предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.2.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать работникам в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам:

- 9.2.1. в связи с рождением ребёнка.
- 9.2.2. в связи с поступлением ребёнка в.
- 9.2.3. в связи со смертью близких родственников.
- 9.2.4. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев.
- 9.2.5. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).
- 9.2.6. Многодетным семьям
- 9.2.7. Родителю, воспитывающему детей без супруги (супруга).
- 9.2.8. Родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства).
- 9.2.9. На похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям.
- 9.2.10. В связи с другими особыми обстоятельствами.
- 9.3. Оплачивать приобретение подарков для работников в связи с юбилеями.
- 9.4. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:
  - с бракосочетанием - 3 дней;
  - с рождением или усыновлением ребенка - 2 дней;
  - с проходами детей в Вооружённые силы РФ - 2 дней;
  - с бракосочетанием детей Работника - 2 дней;
  - с переездом на новое место жительства - 2 дней;
  - с участием в похоронах родных и близких - 3 дней;
  - с ликвидацией аварии в жилом помещении - 3 дней (ст. 116 ТК РФ).
- 9.5. Обеспечивать медицинское обслуживание Работников (на базе медсанчасти организации).
- 9.6. Предоставлять возможность получения Работниками медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника.
- 9.7. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий.
- 9.8. Обеспечивать детей Работников школьного возраста новогодними подарками.

## **10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

Работодатель обязуется:

- 10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.
- 10.2. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).
- 13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.
- 13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.



13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации Муниципального общеобразовательного учреждения «Ясашно-Ташлинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Тереньгульский район» Ульяновской области коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения.

#### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.
3. Положение о системах оплаты труда.
4. Единая межотраслевая (отраслевая) тарифная сетка – система тарифных коэффициентов, применяемых в организации для оплаты труда работников всех категорий и профессионально-квалификационных групп.
5. Положения о системах премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
6. Положение о порядке и условиях выплаты компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок.
7. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
8. План мероприятий по охране труда и сметы расходования средств.
9. План мероприятий по охране окружающей среды.
10. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
11. Порядок проведения специальной оценки условий труда.
12. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров.
13. Примерная форма трудового договора.
14. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
15. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).
16. Программа (план мероприятий) обеспечения занятости, сохранения и создания рабочих мест в организации.