

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа села Полевое»
на 2016- 2019 гг.

Учредитель
Глава администрации
муниципального
образования
Октябрьский
муниципальный район»
А.А. Егоров



«28» 06 2016 г

Работодатель
Директор МКОУ «ООШ
с. Полевое»
Н.А. Вашкеева



«28» 06 2016 г

От работников
Представитель Общего
собрания трудового
коллектива
Е.П. Вязинько

«25» 06 2016 г

Коллективный договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива
«25» 06 2016г. (протокол № 02)

Коллективный договор вступает в силу с «25» 06 2016 г.

Срок действия коллективного договора: с «25» 06 2016г по «25» 06 2019г

I. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа с. Полевое»

наименование предприятия

в лице директора Вашкеевой Натальи Анатольевны

должность, Ф.И.О

именуемый далее «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работники организации, именуемые далее «РАБОТНИКИ», представленные Общим собранием трудового коллектива, именуемые далее «Собрание» а лице — представителя Вязинько Елены Петровны.

1.3. Стороны признают своими долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «Общее собрание трудового коллектива» выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании (конференции) работников. Раздел коллективного договора по оплате труда работников, положение по оплате труда работников, являющееся приложением к коллективному договору, а также изменения и дополнения к ним должны быть согласованы с учредителем согласуются с учредителем

1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет.

II. Оплата труда

2.1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительный выплаты).

Заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников учреждения устанавливаются данным коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными

нормативными актами Еврейской автономной области и нормативными актами муниципального образования.

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

2.4. При выплате заработной платы работнику выдаётся расчётный листок, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Заработная плата перечисляется на счет работника в банке.

2.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочими праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. Удержания с заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 137) и иными федеральными законами.

2.7. Заработная плата педагогическим работникам, ведущих учебные часы устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулирования педагогических работников, ведущих учебные часы (Приложение № 2);

2.8. Заработная плата остальным работникам школы устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, административно-вспомогательного персонала, рабочих (Приложение № 3)

2.9. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с должностью и квалификацией работника на основании Постановлений Главы района.

2.10. Заработная плата работников Школы включает в себя ставки заработной платы, тарифные ставки (должностные оклады), выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

2.11. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок выплаты определяется Школой в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом Школы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении её до минимальной заработной плате не учитывается.

2.12. Работникам Школы, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, условия, и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются локальным нормативным актом Школы, принятым по согласию с управляющим советом Школы. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с комиссией в соответствии с Перечнем критериев (Приложение № 2,3 к настоящему коллективному договору).

2.13. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

2.14. Время простоя не по вине работника (в том числе в связи со стихийными бедствиями/карантин, отмена занятий в связи с температурными режимоаварийные работы) если работник предупредил администрацию о начале простоя в письменном виде, оплачивается в размере среднего заработка, если работник находится на рабочем месте.

2.15. Заработная плата во время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае не выплаты заработной платы в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.16. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профкомом не чаще чем 1 раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

2.17. В случае задержки заработной платы по вине работодателя несет ответственность в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.18. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

III. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2 экз. – по одному для каждой стороны.

3.2 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем и профкомом.

3.4. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с согласия профкома за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.5. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих правил:

- прием на работу оформляется приказом директора, объявленным работнику под расписку.
- работник предварительно должен быть ознакомлен с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, что подтверждается подписью работника.

3.6. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

3.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положения работников, установленные действующим законодательством и коллективным договором.

IV. Обеспечение занятости

4. Стороны договорились:

4.1. обеспечить сохранение объема работ для полной занятости, существующих на первое января численности работников.

4.2. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата помимо категорий, предусмотренных Трудовым Кодексом – работникам, проработавшим на предприятии более 15 лет мужчины или 10 лет женщины.

4.3. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращении численности (штата) предоставляется не менее 1 оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

4.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

4.5. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 3 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет

4.6. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 3 статьи 179 настоящего Кодекса и в коллективном договоре и соглашениях отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении

на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

4.7. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза производится по согласованию с профкомом, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утвержденным локальным актом в соответствии с действующим законодательством, а также графиком сменности, согласованным с профкомом.

Графики сменности доводятся до работников не менее чем за один месяц до введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю для мужчин, для женщин - 36 часов.

5.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовым (должностными) обязанностями, трудовым договором, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
-педагогу-организатору;
-педагогу- библиотекарю;
-преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

5.4.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается:
-воспитателю группы продлённого дня.

5.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 5.5.1. настоящего пункта принимается норма часов учебной(преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее- норма часов учебной (преподавательской работы).

5.5.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам(в том числе и адаптированным);
педагогам дополнительного образования.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской работы) устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы(перемены), динамическую паузу.

5.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определённому объёму педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном объёме учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в полном объёме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующей норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям- специалистам;

5-9 классов:

химии;

физики;

географии;

биологии;

музыки;

технологии;

изобразительного искусства.

5.7. Работодатель может привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника трудовым договором и другими локальными нормативными актами:

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего времени (ст 101. Трудового Кодекса).

5.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийных бедствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайной ситуации или военного положения.

В других случаях привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюза.

5.9. Продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и не более 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительным временем отдыха пропорционально времени, отработанному сверхурочно.

5.11. Выходные дни предоставляются работникам согласно графику. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу руководителя с разрешения профкома.

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

5.13. Режим рабочего времени:

5.14.1. Для административно-технических работников: режим работы двухсменный. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.14.2. Для педагогических работников:

режим работы в зависимости от учебной нагрузки и расписания;

расписание уроков составляется с учетом педагогической целесообразности, с соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Там, где это возможно в расписании предусматривается учителю один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации:

педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательной организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;

учебная нагрузка на тарификационный период работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические

работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в тарификационном периоде).

5.15. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый тарификационный период, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам при проведении тарификации, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тарификационном периоде, а также при установлении ее на следующий учебный год:

- объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;
- руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

5.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение тарификационного периода по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.17. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.18. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период на базе общеобразовательных определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

5.19. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.20. В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, для педагогических работников с согласия работника и работодателя может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и технический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.21. Перевод работника без его согласия до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера). Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка работника по прежней работе.

5.22. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

для административно-технических работников в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней;

для педагогических работников в количестве 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней для учителей и психологов школы.

5.23. Для педагогических работников отпуск предоставляется по окончании учебного года в период летних каникул в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.24. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.25. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия.

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени производится в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.27. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком 1 год через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх установленного отпуска.

5.28. Работодатель не вправе отозвать работника из ежегодного отпуска без его письменного согласия. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.29. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. Работодатель обязуется за 2 недели до наступления календарного года довести до сведения всех работников согласованный график отпусков.

5.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск по согласованию между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели.

5.31. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению, работнику может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя.

5.32. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.33. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложении № 4 к настоящему коллективному договору.

5.34. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с бракосочетанием работника до 5 дней календарных, в связи с рождением ребенка до 5 календарных дней, для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день, в связи с бракосочетанием детей работника до 5 календарных дней, при праздновании юбилейных дат со дня рождения до 3 дней, для празднования серебряной свадьбы до 3 дней, для участия в похоронах для родных и близких до 5 дней, не считая времени необходимого на дорогу, для ликвидации аварии в доме до 3 дней.

По другим причинам по согласованию с администрацией.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращение возникновения проф. заболеваний работников.

6.2. В организации создается и действует на приоритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителя работодателя и профкома в количестве 3 человек.

6.3. Стороны договорились совместно:

6.3.1. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным законодательством об охране труда. Сумма финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с частью 3 ст. 226 ТК РФ должна составлять не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции, работ, услуг).

6.3.2. Разработать (пересмотреть действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

6.3.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда.

6.3.4. Обеспечить контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда. Создать условия для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

6.3.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, на заседаниях профсоюза, планерках и принимать

соответствующие меры.

6.3.6. Оформить уголки по охране труда. Обеспечить пропаганду и распространение передового опыта работы по охране труда.

6.3.7. Определять степень ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.3.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением плана реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.3.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и общего собрания трудового коллектива, комиссии по охране труда вопросы выполнения плана реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно - гигиенического благополучия.

6.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.5.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства предусмотренные сметой учреждения.

Контроль за своевременным расходованием средств по охране труда возложить от работодателя на ответственное лицо за охрану труда, от профкома на председателя профсоюзного комитета.

Утвердить план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- внедрению безопасных технологий, оборудования, машин и механизмов;
- улучшению условий и охраны труда, в т.ч. женщин и подростков;
- санитарно - бытовому обеспечению.

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

6.5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приложение № 5 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2016 -2018 г.»).

6.5.3. Провести специальную оценку условий труда.

6.5.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.5.5. Обеспечить реализацию права работников на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности.

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

6.5.7. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5.8. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.5.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5.10. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств организации в случаях приостановления работ в связи с приостановкой деятельности или временным запретом деятельности организации (ее подразделения), ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

6.5.11. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований).

6.6 Обеспечить:

- выдачу работникам бесплатно и своевременно сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты (Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»);

- хранение и замену специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты.

- выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение № 7 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств»).

Работодатель имеет право устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средства индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей:

- доплату к тарифной ставке (окладу) согласно Положением об оплате труда педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, административно-вспомогательного персонала, рабочих (Приложение № 3) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда).

Повышенные (дополнительные) компенсации, доплаты, сверх установленных

законодательством за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве.

6.9. Обеспечить дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников:

- осуществить перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой;
- установить перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.10. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- при поступлении на работу проходить предварительный медицинский осмотр за счёт собственных средств и предъявить санитарную книжку с медицинским допуском к работе (в случае отсутствия).

6.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи одновременно с учащимися.

6.12. Предоставлять членам комиссии, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза свободное от работы время 2 часа в месяц для исполнения ими своих обязанностей, а также для обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязан информировать работников школы о всех распоряжениях, приказах и постановлениях вышестоящих органов, касающихся вопросов социально-экономического развития учреждения.

7.2. Производить увольнение работника, члена профсоюза, только после предварительного уведомления по соглашению с профсоюзным комитетом.

7.3. Вводить в состав аттестационной комиссии школы членов профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель по согласованию с учредителем оказывает материальную помощь работникам со смертью близких (родителей) при наличии денежных средств.

7.5. Работникам, получающим в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование или проходящим профессиональное обучение, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

7.6. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 3-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

7.7. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

VIII. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

8.1. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных гарантий и льгот.

8.2. Стороны договорились:

- содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов;
- Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель содействует действию профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

9.2. В целях создания условий для участия профкома для применения решений оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, работодатель обязуется:

- предоставлять профкому информацию о деятельности предприятия.
- гарантировать возможность участия представителя в оперативных совещаниях на уровне дирекции.
- предоставлять профсоюзному активу не освобожденному от основной работы, свободное время для исполнения общественных обязанностей 1 час в неделю, 4 часа в месяц.
- предоставить профкому право проведения собраний членов профсоюза в

рабочее время, предоставлять для этих целей помещение.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставляемому профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставлять профкому. В таком же порядке и на таких же условиях работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор в размере 1% от их заработной платы.

9.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов исполкомов и др.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового договора; 1 месяц при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

10.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 10-и дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при поступлении на работу.

10.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные изменения и дополнения, в Управление по труду на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно (1 раз в полугодие). На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора, члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены работодателем без предварительного согласия профкома.

10.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

10.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.