

От работодателя: Администрация
МКОУ «Артемовская СОШ»
Директор
МКОУ «Артемовская СОШ»
_____ А.В. Ваулина

« ____ » _____ 2023 г.

От работников: общее собрание
трудоого коллектива
МКОУ «Артемовская СОШ»
Представитель общего собрания
трудоого коллектива
МКОУ «Артемовская СОШ»
_____ Н.В. Кибирева

« ____ » _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Артемовская средняя общеобразовательная школа»
п. Артемовский
на 2023 – 2025 гг.

п. Артемовский, 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Артемовская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое трехстороннее соглашение по учреждениям образования г. Бодайбо и района на 2023-2025 годы

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

-работники образовательной организации, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – члена трудового коллектива Кибиревой Нины Викторовны (далее по тексту – представитель трудового коллектива);

-работодатель, в лице руководителя образовательной организации Ваулиной Анжелики Владимировны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст

коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

1.18. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.07.2023 г. подписания сторонами и действует до 01.07.2025 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, Отраслевого трехстороннего соглашения по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2023-2025 годы, настоящего коллективного договора.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.7. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Работодатель в случае ликвидации и (или) реорганизации организации, влекущими угрозу массового увольнения, информирует службу занятости населения не менее чем за 3 месяца и совместно с профсоюзом разрабатывает меры по трудоустройству работников. Считать массовым высвобождением увольнение не менее 10 человек работников организации в течение 30 календарных дней.

2.13. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее трех лет.

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую 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 учетом его состояния здоровья.

2.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин организации, работающих в районе, приравненном к местности Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

3.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, не конкретизированную по количеству часов и предусмотренную квалификационными характеристиками, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в период образовательного процесса

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.6. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

3.7. Нормируемая часть педагогической работы учителям 1-11 классов и педагогам дополнительного образования составляет 18 часов в неделю преподавательской работы за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3.8. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.9. Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям специалистам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.10. Администрация организации не позднее мая текущего года согласовывает с комитетом Профсоюза штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

3.11. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска работника.

3.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах.

3.13. Объем учебной нагрузки, установленный учителям при предварительном комплектовании на следующий учебный год или в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.14. Объем учебной нагрузки учителям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.15. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю организации, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.16. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.17. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином¹ отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

¹Под иным отпуском понимается длительный отпуск, учебный отпуск и т. д.

3.18.Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.19.Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

3.20.Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера.

3.21.В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.22.Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.23.Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.24.Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.25.Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.26. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.27. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися или отдельно в столовой.

3.28. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.29. Заведующей библиотекой, являющейся структурным подразделением школы и участвующей в формировании информационной культуры школьников, чья соответствующая деятельность подтверждается наличием программы и включена в сетку учебных занятий, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

3.30. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу

(16 календарных дней);

- за ненормированный рабочий день (Приложение №1).

- за вредные условия труда по результатам специальной оценки условий труда

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.31. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

3.32. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

3.33. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.34. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.35.Педагогическим работникам, продолжительность основного ежегодного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, увольняющихся до окончания рабочего года, компенсация за неиспользованный отпуск этого года выплачивается за полный отпуск установленной продолжительности.

3.36.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с собранием трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.37.О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.38.Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.39.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

3.40.Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.41.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.42.Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.43.При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.44.Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.45.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.46.Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;

- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году

- в случае болезни без предъявления больничного листа -3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;

- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;

3.47.Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в Бодайбинском районе, приравненном к местностям Крайнего Севера и имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

3.48.Работнику предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.49.Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.50.Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.51.Время предоставления длительного отпуска, продолжительность, деление на части, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются по соглашению сторон.

3.52. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке, сохраняется место работы (должность).

3.53.Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения.

3.54.. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности самого работника (если он не ухаживал за заболевшими членами семьи), листок нетрудоспособности не оплачивается.

3.55Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости

3.56.Продолжительность стажа непрерывной педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжки.

3.57.Предоставление длительного отпуска осуществляется для работников, у которых МКОУ «Артемовская СОШ»– основное место работы».

3.58. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.59.В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.60.Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.61. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

-предоставлять по запросу работодателя согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

-вносить работодателю представления для устранения выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.5. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда МКОУ «Артемовская СОШ», действующего в организации.

5.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину текущего месяца - 25-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 10-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или неработающим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.8. Выплачивать при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (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.

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение №3)

5.11. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.14. Педагогическим работникам сохраняется в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории,

5.15. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняется на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.16. Производится ежемесячная доплата к заработной плате за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях в течение первых трёх лет работы.

5.17. Во время прохождения плановых медицинских осмотров за работником сохраняется заработная плата.

5.18. Обеспечить выполнение требований ст. 165, 185, 212, 219, 220, 225, 379 ТК РФ по оплате работнику времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

5.19. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

VI. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ СТОИМОСТИ ПРОЕЗДА И ПРОВОЗА БАГАЖА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА И ОБРАТНО ПО ТЕРРИТОРИИ РФ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Руководствоваться правилами Порядка компенсации для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях находящихся в ведении Муниципального образования г. Бодайбо и района (далее - Порядок), утвержденного решением Думы города Бодайбо и района от 20.12.2004 года № 135 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в Бодайбинском районе, приравненном к районам Крайнего Севера, и работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района» (с изменениями и дополнениями)

6.1.2. Оплачивать стоимость проезда один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, а также автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

6.1.3. Оплачивать стоимости провоза сверхнормативного багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком, на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

6.1.4. Предоставлять по возможности компенсацию указанных расходов одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает только одновременно с возникновением такого права у работника организации.

Если работник не воспользовался этим правом, то у членов семьи нет оснований на компенсацию оплаты стоимости проезда и провоза багажа.

6.1.5. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда у работника при переводе работника из одного учреждения, финансируемого из бюджета МО г. Бодайбо и района, в другое, финансируемое из бюджета МО г. Бодайбо и района, и определять с начала работы (получения компенсации) в предыдущем учреждении.

6.1.6. Предоставлять работнику право на компенсацию расходов до конца календарного года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.1.7. Выплачивать компенсации в случаях предоставления отпуска с последующим увольнением.

6.1.8. Выплачивать компенсации в случаях присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- дополнительного отпуска,
- отпуска без сохранения заработной платы,
- отпуска по беременности и родам,
- длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам.

При соединении ежегодного оплачиваемого отпуска и вышеуказанных отпусков выезд работника к месту использования отпуска и возвращение обратно могут приходиться на период этих отпусков, а также на выходные дни, ближайшие к отпуску, нерабочее время (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску или выходным дням перед отпуском.

6.1.9. Производить оплату стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6.1.10. Компенсировать стоимость проезда в отпуск и обратно только к одному месту проведения отпуска по выбору работника, если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах

6.1.11. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), детям - сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство), приемную семью), а также совершеннолетним детям, не достигшим возраста 24 лет, при одновременном

соблюдении следующих условий: не вступившим в брак; находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися аспирантами, ординаторами, интернами, студентами до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет) независимо от времени использования отпуска работника.

6.1.12. Производить оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно - территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

6.1.13. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда.

6.1.14. Производить окончательный расчет по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов, а также других документов (квитанций, справок по оформлению проездных документов, страховых взносов), подтверждающих расходы по оплате стоимости проезда и провоза багажа.

6.1.15. Компенсировать расходы в случае использования работником учреждения отпуска за пределами РФ по правилам, установленным Порядком.

6.1.16. Гарантии и компенсации, предусмотренные данным разделом, предоставляются работнику и членам его семьи, если МКОУ «Артемовская СОШ» является основным местом работы работника.

VII. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях сферы образования, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.1.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

7.1.3. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

7.1.5. Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда по фактическим расходам

и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

7.1.6. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях следующие гарантии и компенсации:

- ежемесячную доплату в течение первых трёх лет работы за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;
- не менее нормы часов учебной нагрузки;
- право на выбор наставника.

7.1.7. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в организации после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие. (*Постановление администрации Иркутской области от 27 февраля 2008 года № 35-па «О единовременном денежном пособии молодым специалистам из числа педагогических работников»*)

7.1.8. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30000 (тридцати тысяч) рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 № 125 –ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Предоставлять членам Профсоюза общедоступную бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства, оплаты труда и т.д.

7.2.2. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств организации.

7.3.3. Содействовать в решении жилищных проблем работников .

7.3.4. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3.5. Оказывать работникам по их заявлению и решению комиссии по распределению стимулирующих средств материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах.

7.3.6. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах, приравненных к Крайнему Северу. Гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного и воспитательного процесса.

8.1.2. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

8.1.3. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

8.1.4. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, чтобы

8.2.1. На паритетной основе совместно с собранием трудового коллектива организовывать работу комиссии и лиц, участвующих в многоступенчатом административно-общественном контроле.

8.2.2. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда оплачивать по факту выполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8.2.3. Ежегодно заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2.4. Ежегодно планировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда с расчётом средств, необходимых для финансового обеспечения данных мероприятий,

8.2.5. Обеспечить, в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ и п. 3 ст. 9 Закона Иркутской области от 23.07.2008 г. № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» финансирование потребных финансовых расходов с обоснованием, средств на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и других из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения.

8.2.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счет средств работодателей в объёме и с периодичностью в соответствии с требованиями законодательства.

8.2.7. Проводить своевременно с периодичностью не реже одного раза в три года обучение по охране труда руководителей, специалистов, уполномоченных по охране труда в специализированных, аккредитованных организациях.

8.2.8. Обеспечить своевременное обновление и согласование с трудовым коллективом инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

8.2.9. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

8.2.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций при изменении условий труда в соответствии с требованием законодательства.

8.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 г работникам, условия труда которых отнесены ко вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией .

8.2.12. Обеспечивать работников организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в

соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утверждёнными приказом Минздравсоцразвития РФ от 1.07.2009 г. N 290н и «Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждёнными приказом Минздравсоцразвития РФ от 1.10.2008 г. N 541н.

8.2.13. Обеспечивать работников обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств», утверждёнными приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. N 1122н.

8.2.14. Своевременно организовывать, в соответствии с требованиями ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.34 Федерального закона от 30.03.1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", проведение предварительных при принятии на работу и периодических медицинских осмотров и прививок, в соответствии с Национальным календарём прививок, за счёт средств работодателя.

8.2.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.2.16. Оказывать содействие внештатному техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.17. Своевременно, в соответствии с требованиями п.4.1, 6.2 Санитарных правил СП 1.1.1058-01, делать заявки в отделения Роспотребнадзора о проведении в рамках производственного контроля необходимых замеров на рабочих местах для реагирования на представления уполномоченных лиц по охране труда и жалобы работников образовательных организаций.

8.2.18. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

8.2.19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.20. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.2. Организовать работу уполномоченного по охране труда в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

8.3.3. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований главного государственного инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

8.3.4. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в организации.

8.3.6. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

8.3.7. Обеспечить выполнение требований Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2013 г. N 328н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок", приказа Министерства энергетики РФ от 13 января 2003 г. N 6 "Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей" по:

назначению ответственного за электрохозяйство и организации его обучения и получения необходимой группы допуска по электробезопасности;

утверждению перечня должностей и профессий не электротехнического персонала, подлежащего проведению инструктажа и проверке знаний;

обеспечению проведения ежегодного инструктажа по утверждённой программе не электротехнического персонала работником из числа электротехнического персонала, имеющего группу не ниже III по электробезопасности, назначенным распоряжением руководителя организации с заполнением журнала инструктажа не электротехнического персонала с присвоением I группы допуска по электробезопасности и оформлением протокола проверки знаний без выдачи удостоверения.

8.3.8. Своевременно реагировать на представления и предписания контролирующих органов.

8.3.9. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному

заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

9.3.В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.4. Профсоюз обязуется:

9.4.1. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.4.2. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
утверждении формы расчетного листка;
определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
изменении условий труда;
установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
представлении к присвоению почетных званий;
представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;
распределении учебной нагрузки;
утверждении расписания занятий;
установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, 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;
повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа

первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

9.8. Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

9.10. Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

9.11. Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

9.12. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за фактически выполненную работу: участие в работе коллегиальных органов организации, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда .

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Осуществлять контроль за охраной труда в организации.

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2. Разъясняет условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3. Представляет сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение №1

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество календарных дней
1	Директор школы	3
2	Заместитель директора по УВР	3

Приложение 2

Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п./п.	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Библиотекарь	Халат х./б	1
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х./б; при мытье полов и мест общего пользования дополнительно перчатки резиновые	1 2 пары - до износа
3	Дворник, рабочий	Костюм х./б Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно валенки Куртка и брюки на утепляющей прокладке	1 6 пар 1 на 3 года Дежурные
4	Повар, шеф – повар	Костюм х./б Передник х./б Колпак х./б Обувь сабо	1 1 1 1
5	Рабочий (пищеблок)	Фартук клеенчатый нагрудником; перчатки резиновые; Перчатках./б Обувь сабо	1 - до износа 4 пары 1
6	Гардеробщик	Халат х./б Обувь сабо	1 1
7	Лаборант	Халат х./б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 1 - До износа До износа
8	Сторож	Валенки Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке	Дежурные Дежурные -Дежурные

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

За работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

Гарантии и компенсации	Класс условий труда по результатам СОУТ					
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Сокращенная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ)	-	-	-	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю
Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)	-	-	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ)	-	4%	4%	4%	4%	4%