

От работодателя:
Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №36»

А.Н. Наваренко
«06» 11 2017г.

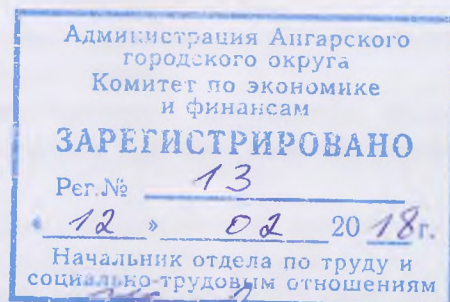
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«СОШ № 36»

С.В. Кремер
«06» 11 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №36»

на 2017-2020 г.



Н.В. Селезнёва

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 36 (далее – Школа), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Школой (работодателем) в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, именуемый далее "Работодатель", в лице директора Наваренко Александры Николаевны, и работники организации МБОУ «СОШ №36» в лице председателя первичной профсоюзной организации Кремер Светланы Валерьевны (далее профсоюз). Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 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»;
- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа, подписанное 30 мая 2016 года.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 06.11. 2017 года и действует в течение трех лет. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.17. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №36;
- 3) порядок обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников;
- 4) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок.

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

2.5. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьями 57, 333 ТК РФ, в том числе объем и (или) правила установления учебной нагрузки (педагогической работы), режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в Школе), льготы и компенсации и др.

2.6. Если Школа планирует привлекать работника к выполнению работ, прямо не обусловленных занимаемой должностью (классное руководство, заведование кабинетом, проверка письменных работ, расширение зоны обслуживания и др.), то такое условие должно быть оговорено в трудовом договоре и привлечение работника к таким видам работ должно осуществляться с соблюдением положений трудового законодательства.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, о чем составляется дополнительное соглашение.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному

плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника, что оформляется соглашением к трудовому договору.

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы. Эта работа завершается до начала нового учебного года. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.10. При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть меньше ставки заработной платы (18 часов) в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 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;
- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

3.3. Беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, с

одинокую мать, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Т К РФ). Также, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В этих случаях, Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.4. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Указанная продолжительность рабочего времени не исключает установления для данных работников ненормированного рабочего времени в соответствии с трудовым договором.

4.3. Педагогические работники Школы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации пользуются правом на сокращенную продолжительность (норму) рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных по соответствующей должности за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего

трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени помимо учебных занятий входят короткие перерывы между занятиями, часы дежурства по Школе, время нахождения в Школе согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (при проведении общих мероприятий и др.), индивидуальная работа с обучающимися (за исключением работ, выполняемых за дополнительную плату в должности классного руководителя), время на заполнение учебной и иной школьной документации.

4.4. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная с одним выходным днем. В организации работа начинается в 8 часов и заканчивается в 18 часов.

4.5. Общим выходным днем работников является воскресенье.

4.6. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Учителям, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов, исходя из условий работы Школы при составлении расписания может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и самообразования.

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседаний педагогического совета, родительских собраний и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в следующем порядке: по письменному распоряжению работодателя и с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

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 директора Школы.

4.12. Ежегодно до "15 "декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ в соответствии с положениями статьи 128 ТК РФ) в связи:

- а) со свадьбой самого работника -1 день;
- б) смертью родственников и близких -1 день;
- в) рождением ребенка -1 день;
- г) переездом на новое место жительства 1 день.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Время дежурства входит в общий объем рабочего времени работника.

4.17. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.18. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда в Школе устанавливается на основе Положения об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №36» (далее - Положение), Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

5.4. Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * ДПК$, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетное звание.

5.4. Работникам, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

- работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетные звания «Народный учитель» - 20%, «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

- работникам муниципальных учреждений, награжденным профессиональными знаками отличия «Отличник народного просвещения» СССР, «Почетный работник общего образования» РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, другими ведомственными знаками – 10 процентов от минимального размера оклада (ставки).

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

5.6. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.6.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.6.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.6.3. выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам специальной оценки условий труда.

5.6.4. ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями.

Данная выплата устанавливается в размерах, определенных Постановлением администрации Ангарского городского округа от 27.02.2017 № 279-па пункт 4.10.

5.7. Ежемесячная выплата молодым специалистам (в возрасте до 29 лет) из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере 20 процентов должностного размера оклада (ставки), в соответствии с Постановлением администрации Ангарского муниципального образования от 27.02.2017 № 279-па пункт 4.11.

5.8. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и праздникам.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.10. Выплата стимулирующего характера – единовременная премия может устанавливаться работнику по итогам работы, к юбилейным датам и профессиональным праздникам. Размер премии устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы – за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (*см. 4 ТК РФ*). Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.13. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6. Охрана труда и здоровья работников

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Предусмотреть в установленном порядке средства на мероприятия по охране труда.

6.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

Оплата за обучение по охране труда должна быть произведена за счет средств бюджета администрации Ангарского муниципального образования.

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

6.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретам деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

6.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.16. Осуществлять совместно с профкомом поверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 6.19. Обеспечить прохождение обучения в пределах санитарного минимума работников.
- 6.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 6.22. Один раз в год информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 6.23. Профком обязуется:
- 6.23.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;
- 6.23.2. проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, аналогичном для членов профсоюза.

7.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда Школы производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % должностного размера оклада (ставки) (на основании положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 36»).

7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по основным вопросам труда и социально-экономического развития Школы, за исключением сведений, содержащих персональные данные работников.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8. Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

8.2. Осуществлять контроль:

8.2.1. соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.2.2. правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы;

8.2.3. правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3. Совместно с работодателем и работниками осуществлять меры по защите персональных данных работников, включая обжалование неправомерных действий лиц по разглашению персональных данных в судебном порядке.

8.4. Направлять учредителю (собственнику) Школы заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

8.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.11. Участвовать в работе органов и комиссий Школы в вопросах тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

8.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

9. Социальные льготы и гарантии работников

9. Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

9.2. Сохранять в течение двух лет действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске до одного года, предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности.

9.3. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

10. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года работников.

10.2.2. способствовать дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года работников

10.2.3. 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 (ст. 187 ТК РФ).

10.2.4. Организовывать проведение независимой оценки квалификации работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду.

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

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора,

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

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