

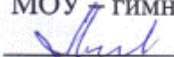
Коллективный договор

Муниципальное общеобразовательное учреждение – гимназия №1
673005, РФ, Забайкальский край, г.Петровск-Забайкальский,
ул.Спортивная, дом 20
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)
на 2016-2019 годы

От работодателя:

Директор

МОУ гимназии №1

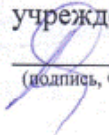
 /Леонова Г.В./

(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

 /Толстоброва Ф.Д../

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2016 г. _____
Руководитель органа по труду _____

М.П.



Коллективный договор

Регистрационный № _____

Дата регистрации _____

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст. 50
Трудового кодекса РФ М197-ФЗ от 30.12.2001г.

1. **Наименование организации:** Муниципальное общеобразовательное учреждение - гимназия №1 (МОУ-гимназия №1)
2. **Организационно-правовая форма собственности:** муниципальная
3. **Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):**
 - **от имени работодателя** директор МОУ- гимназии №1 г.Петровска -Забайкальского
Леонова Галина Викторовна.
 - **от имени работников** председатель профкома МОУ- гимназии №1 г. Петровска -
Забайкальского Толстоброва Ф.Д.
4. **Численность работающих в организации** 60 человек
5. **Дата принятия коллективного договора** 11.01.2016.
6. **Срок действия коллективного договора 3 года** 2016 - 2019
7. **Коллективный договор** представлен на 15 листах
8. **Количество разделов в договоре 12 в том числе:**
 - 1) Общие положения;
 - 2) Трудовой договор;
 - 3) Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
 - 4) Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - 5) Рабочее время и время отдыха;
 - 6) Оплата и нормирование труда;
 - 7) Гарантии и компенсации;
 - 8) Охрана труда и здоровья;
 - 9) Гарантии профсоюзной деятельности;
 - 10) Обязательства профкома;
 - 11) Контроль за выполнением коллективного договора;
 - 12) Приложения (№1 и №2).

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений на 2016-2019гг.
между работодателем МОУ- гимназии №1 г. Петровска-Забайкальского
в лице представителя первичной организации МОУ- гимназии №1
г. Петровска-Забайкальского, Профсоюза народного образования и науки РФ.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении – гимназия №1 г. Петровск-Забайкальский.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председатель профкома – Толстоброва Ф.Д.
 - работодатель в его лице представитель – директор Леонова Г.В.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие до 2019 года.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию профкомом:
 - = правила внутреннего трудового распорядка;
 - = положение об оплате труда работников;
 - = соглашение по охране труда;
 - = перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - = перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров

- = перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
- = положение о распределении над тарифного фонда оплаты труда
- = положение о премировании работников

1.14. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно с работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- учет мнения профкома;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником **в письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается **на неопределенный срок**.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. **Объем учебной нагрузки** педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом

основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. **Уменьшение или увеличение учебной нагрузки** учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращение классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - .возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. **Прекращение трудового договора** с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации **сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату** по основному месту работы, при наличии финансирования и производственной необходимости оплачивать командировку (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.(ст.82 ТК РФ)

Уведомление 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время **не менее 2 часов в неделю** самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, а так же работник может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.

4.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, дается право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ)

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- родители, у которых дети обучаются по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно - правовой формы (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования) до окончания ими такого обучения;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лица, пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников) (ч 1. ст. 179 ТК).

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178, ст. 180., ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий

4.7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

4.7.4. Невозможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) предусматривается ст. 261 ТК:

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

4.7.5. Не допускается увольнение педагогических работников образовательных учреждений по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации образовательного учреждения), находящихся в длительном отпуске (сроком до одного года) п.5 ст. 55 Закона РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании»

5. Рабочие время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет;
- ребёнка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 уроков в неделю.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускает только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем:

- а) для педагогических работников за месяц до конца учебного года;
- б) за две недели до наступления календарного года для обслуживающего персонала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- = занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- = с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.2. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

= на похороны близких родственников – 3 дня;

= работающим инвалидам - 3 дня.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. 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. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц в денежной форме. Днем выплаты заработной платы является 10 и 25 число следующего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1_) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами с ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районе с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

=10=

- = при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- = при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- = при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника **права на изменение разряда оплаты труда** и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, **выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности** (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 - действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в **улучшении жилищных условий**.
- 7.2. ходатайствует перед органам местного самоуправления о **предоставлении жилья** нуждающимся работникам и **выделением ссуды** на его приобретение (строительство).
- 7.3. Выплачивает педагогическим работникам **денежную компенсацию** за книгоиздательскую литературу и периодические издания, обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами.
- 7.4. Содействует предоставлению работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).
- 7.6. ходатайствует перед заведующей столовой о **предоставлении питания под заработную плату** педагогическим работникам и техническому персоналу (без долгов на конец месяца).
- 7.7. Ежегодно **отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства** на проведение культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 7.8. По мере возможности оказывает из внебюджетных средств и средств экономики **выплату дополнительного выходного пособия** следующим категориям увольняемых работников:
 - получившим трудовое увечье в данном учреждении;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- работникам, увольняемым в связи с сокращением штатов.
- 7.9. Создает банк данных малообеспеченных сотрудников, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 7.10. Предоставляет каждому работнику гарантированный отпуск согласно Т. К. РФ.
- 7.11. Заработную плату за отпуск обязуется выплачивать за 1 день до начала отпуска.
- 7.12. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.
- 7.13. Устанавливает доплату за вредные условия труда:
 - до 10 % к ставке учителя химии, информатики, лаборанту химии;
 - не менее 35% за ночное время работы (с 8 часов вечера до 8 часов утра) согласно нормативам;
- 10% техникам за работу с вредными моющими средствами.
- 7.14. Обеспечивает бесплатной спец. одеждой, обувью работников, а также учащихся при организации производственного труда (согласно нормативным документам).
- 7.15. Обеспечивает температурный режим в зданиях школы.
- 7.16. Выплачивает пособия в размере, установленном законодательством, работнику, получившему травму на производстве по вине учреждения при утрате трудоспособности свыше 15 дней, но не менее одной минимальной заработной платы, (на основании акта комиссии).
- 7.17. Администрация и профком ходатайствует перед выше стоящими органами о выплате единовременного пособия:
 - по случаю стихийного бедствия на основе документов;
 - потере здоровья в связи с операцией – 20% стоимости операции;
 - при выходе на инвалидность – один дополнительный оклад.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2_) с определением в нем организационных и технических мероприятия по охране безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения 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 учреждения по охране труда и начало учебного года.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.4. Обеспечивать работников спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей (приложение № 2).

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения **на время приостановления работ** органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить **своевременное расследование несчастных случаев на производстве** в соответствии действующим законодательством и вести их учёт.

8.7. В случае **отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья** вследствие не выполнения 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.

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

8.9. Разработать и утвердить **инструкции по охране труда** на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических **медицинских осмотров работников с сохранением** за ними места работы (должностей) и среднего заработка **в течении 2-х дней**.

8.15. Вести учёт **средств социального страхования** на организацию **лечения и отдыха работников и их детей**.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию **приобретать путёвки** на лечение и отдых.

8.17. **Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- производить тщательное расследование по нарушениям Правил Безопасности в ОУ, а также несчастных случаев на производстве в т. ч со школьниками;
- принимать меры к нарушителям охраны труда вплоть до законодательных, если это может повлиять на здоровье детей или влечёт за собой тяжёлые последствия или аварии;
- участвовать в расследованиях, составлять первичный акт расследования совместно с администрацией О.У.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. **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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. 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.

9.8. В соответствии с соглашением предоставляет возможность председателю ПК 2 раза в год в течение 2-3 дней пройти обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением заработной платы.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства Профкома

10. Профком обязуется:

10.1. **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.

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

10.3. **Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.**

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (советом) профсоюза **по летнему оздоровлению детей работников учреждения.**

10.10. Совместно с комиссией социального страхования вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

✓ 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других...

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

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

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях острой нужды.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мере их разрешения-забастовки.

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

36 ЛИСТОВ

DEKING

В. Леонова