

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МО город Алапаевск
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4»
624600, г. Алапаевск, ул. Фрунзе, 42 тел. (34346)2-44-68, факс: (34346)2-47-18
E-mail: 4sheola@rambler.ru

От работодателя:

От работников:



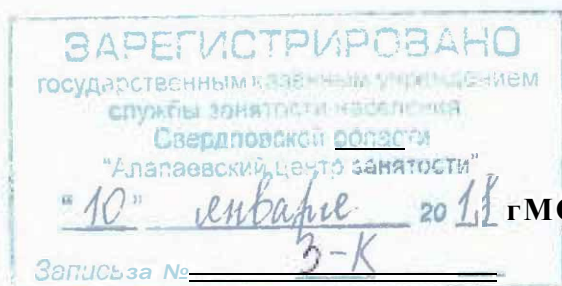
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2020 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

Принят
на общем собрании работников
МАОУ СОШ №4

протокол № 8 от « 15 » декабря 2017 г.





ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Алапаевский центр занятости»

ул.Ленина. 17, г.Алапаевск. 624600
Телефон, факс (34346) 2-19-60
e-mail: alapaevsk.cz@egov66.ru

10.01.2018 № 74
На № _____ от _____

Директору
МАОУ СОШ №4
624612, Свердловская область,
г.Алапаевск, ул.Фрунзе, д.42

Фоминой З.Г.

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

коллективного договора

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4»
на 2018- 2020 годы

Сообщаем, что коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» на 2018-2020 годы (624612, Свердловская область, г.Алапаевск, ул. Фрунзе, д.42, тел. (34346) 2-44-68) зарегистрирован «10» января 2017 года, регистрационный номер 3-К.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующее предложение:

1. В целях реализации Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 606, письма Минтруда России от 20.08.2013 года № 16-2/10/1-3814 рекомендуем предусмотреть в коллективном договоре:
 - мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством;
 - мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.
2. В целях реализации Протокола заседания координационной комиссии по противодействию распространению ВИЧ-инфекции на территории Свердловской области от 30.01.2015 рекомендуем предусмотреть в коллективном договоре:
 - мероприятия, направленные на проведение дополнительной иммунизации работников, совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников, работающей и студенческой молодежи.

Директор ГКУ «Алапаевский ЦЗ»

 — Логинова И.С.

Сысолятина Т.С..
тел. (34346) 2-14-57

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАОУ СОШ № 4; (далее - образовательная организация), создания благоприятных условий деятельности организации образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора МАОУ СОШ № 4, назначенного Учредителем в соответствии Уставом МАОУ СОШ № 4, и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя профкома, уполномоченного собранием трудового коллектива представлять интересы всех работников образовательной организации.

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательную организацию.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашений, заключаемых в период действия Коллективного договора, между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также Соглашения между администрацией муниципального образования г. Алапаевск, Управлением образования Муниципального образования г. Алапаевск и Городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.11.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст.57, 58, 67 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2. 2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2. 3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному ПОЛОЖЕНИЮ.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. . При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, (имеющих государственную аккредитацию) и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.9. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.

2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.13. . Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, участников боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года; инвалиды, для которых осуществляется квотирование рабочих мест.

2.15 Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.2.2. В соответствии со ст. 331 ТК РФ не принимать на работу лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения территориальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, о допуске их к педагогической деятельности (ст. 331 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 ТК РФ).

2.2.3. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам или объем работ непедагогических работников согласно заключенному с работником Трудовому договору. В случае изменения установленного Трудовым договором объема часов педагогической нагрузки у педагогических работников или установленного Трудовым договором объема работ непедагогических работников устанавливать только с письменного согласия работников.

2.2.5. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.2.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.7. Сообщать в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме профсоюзному комитету о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (действующее Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования г.Алапаевска, Управлением образования муниципального образования и Городской организацией Профсоюза).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае реорганизации, ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.2.9. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами Профсоюза, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Стороны договорились:

2.2.10. Педагогическим работникам, которым до назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку, как правило, устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

2.3. Профком поддерживает работодателя в требованиях к работникам :

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в МАОУ СОШ №4, должностной инструкцией работника, ст.48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» ФЗ № 273 от 29.12.2012г. « Об образовании в Российской Федерации».

2.3.2. Соблюдать Устав организации, установленный режим труда, правила и инструкции по безопасности и охране труда.

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

2.3.4. Следовать Кодексу этики и служебного поведения работников в интересах реализации антикоррупционной политики в образовательной организации, улучшения её имиджа на основе профессиональной культуры работников (письмо Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 04.04.2014года №02-

01-82/2149 «О принятии кодексов профессиональной этики работников образования»).
Нормами Кодекса руководствуются все работники МАОУ СОШ №4 без исключения.

Раздел 3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации возмещение расходов на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1.3. Предусматривать повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

3.1.4 В первоочередном порядке планировать профессиональное обучение педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять по возможности один из дней шестидневной рабочей недели (понедельник-суббота) методический день. В методический день работник вправе организовать работу вне организации, если план работы образовательной организации и установленная планом занятость работников на рабочем месте позволяет. В методический день работник обязан присутствовать в образовательной организации в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, семинаров, учеб, других мероприятий, предусмотренных планом работы и занятостью работников образовательной организации.

3.1.6. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 174, 176 ТК РФ.

3.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.9. Предоставлять за счёт внебюджетных источников и при наличии таковых средств гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1 Совместно организовать работу с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального педагогического образования, имеющими стаж работы по специальности до двух лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, ЧТО:

продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом образовательного учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательного 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 учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогического работника включает в себя как непосредственную преподавательскую (учебную) работу, так и воспитательную и другую педагогическую работу.

4.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяется в астрономических часах. 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.

4.4. При составлении расписаний учебных занятий с соблюдением санитарных правил и требований исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

4. 5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.6. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени не более 36 часов в неделю при норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков утверждается

работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (ст. 114, 122 ТК РФ).

4.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, которым количество дополнительных дней установлено заключением комиссии по специальной оценке условий труда и в пределах установленного срока действия заключения.

4.9. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, отпуска сроком до одного года».

4.10. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными нормативно-правовыми актами, и с учетом заключений по специальной оценке условий труда в МАОУ СОШ № 4 продолжительность рабочего времени соответствующих категорий работников : продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ); нормальная продолжительность рабочего времени для непедагогических работников не может превышать 40 часов в неделю. Для категории работников должности сторож применяется суммированный учет рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

4.2.2.. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному соглашению сторон трудового договора в случаях: просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - в обязательном порядке.

4.2.3. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия самого работника (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.(ст.152 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.2.4. Привлекать работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере. По желанию сотрудника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Привлекать работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.2.6. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон в пределах 5 дней.

Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Работодатель с учетом мнения представительного органа разрабатывает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права и обеспечивает их принятие в порядке, установленном Уставом организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (часть 1 ст. 190, ст. 372 ТК РФ);
- 2) Положение о системе управления охраной труда в МАОУ СОШ № 4 ;
- 3) Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №4 ;
- 4) Положение о комиссии по премиальным выплатам работникам МАОУ СОШ №4

- 4) Положение о специальной оценке условий труда работников МАОУ СОШ №4
- 5) Положение о расходовании внебюджетных средств.
- 6) Положение об особенностях направления работников МАОУ СОШ №4 в служебные командировки
- 7) Положение о стажировке работников МАОУ СОШ №4 ;
- 8) Положение о защите персональных данных работников;
- 9) Перечень рабочих мест, которым положена бесплатная выдача одежды и средств индивидуальной защиты;
- 10) Положение о трехступенчатом контроле охраны труда в МАОУ СОШ №4;
- 11.) Мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством

12) Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МАОУ СОШ №4

5.1.2. Функции и полномочия Работодателя определяет Учредитель Муниципальной образовательной организации- Администрация МО Город Алапаевск.

5.1.3. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы в случае их осуществления по решению органов Федеральной, региональной, муниципальной исполнительной власти осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.5. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. (ст. 157ТК РФ).

5.1.6.. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (действующее Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

5.1.7. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (действующее Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

5.1.8. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения за работником объема работы и той же квалификации работника.

5.1.9. Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за исполнение Трудового договора, реальность педагогической нагрузки и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем и другим педагогическим работником. В объем (часы) педагогической нагрузки входят часы обязательной части учебного плана по предметным областям и учебным предметам; часы по предметам и курсам, факультативам, консультациям части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений; часы реализуемых рабочих программ внеурочной деятельности (Письмо Минобрнауки Российской Федерации от 18.августа 2017г №09-1672); часы реализуемых рабочих программ по дополнительному образованию детей и взрослых.

5.1.10. Работодатель устанавливает педагогическую нагрузку работника на новый учебный год, исходя из часов учебного плана федеральных государственных стандартов и учебной нагрузки по СанПиН для реализации образовательных программ соответствующего уровня общего образования, и обеспечивает под роспись ознакомление работника с ее объемом работников до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.1.12. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом режима деятельности организации (сменность учебных занятий, учебное расписание), продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г.), регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ст. 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

5.1.13. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам, педагогическим работникам в размере не ниже окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда, применяемых к работникам государственных (муниципальных) образовательных организаций, а также установленных решением Думы МО город Алапаевск Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ СОШ №4 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС) и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Размер заработной платы работников непедагогических должностей не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного по Свердловской области.

5.2.2. Отражать в трудовом договоре вновь принимаемых работников, в дополнительном соглашении к уже заключенным трудовым договорам условия оплаты труда с указанием оклада, компенсационных выплат и доплат, стимулирующих и премиальных выплат, условий применения «эффективного контракта» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта»).

5.2.3 Устанавливать учителям на новый учебный год согласно Трудовому договору объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из реализуемых в образовательной организации образовательных программ общего и дополнительного образования с учетом количества часов по учебным планам (в том числе планам внеурочной деятельности), рабочим программам по предмету, рабочей программы курса внеурочной деятельности, рабочих программ по дополнительному образованию детей и взрослых. При распределении часов учитывается кадровое обеспечение организации, другие конкретные условия в образовательном учреждении и мнение представительного органа общеобразовательной организации.

5.2.4. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников в случае необходимости или возможности больше или меньше по Трудовому договору только с согласия работника и подписью его ознакомления с назначаемой нагрузкой.

5.2.5. Не изменять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику с 1 сентября на учебный год, кроме причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 Трудового кодекса РФ), к которым в общеобразовательном учреждении можно отнести:

- изменение числа классов (групп) или количества учащихся;
- изменение количества часов работы по учебному плану;
- изменение образовательных программ.

5.2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять преемственность преподавания предметов в классах путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). Преемственность классов не сохраняется при выпуске либо при реформировании класса. В этих случаях учителю может быть предоставлена нагрузка в любых классах, если работа в них соответствует его должности, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

5.2.7 Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) с учетом мнения представительного органа при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.2.8. Устанавливать на общих основаниях учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года и в период учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо ином отпуске, а затем

временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.2.9. При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включать в учебную нагрузку учителей. При возложении на учителей обязанностей по обучению детей индивидуально на дому на срок более 2 месяцев в соответствии с медицинским заключением включать часы в их учебную нагрузку на общих основаниях с внесением в тарификацию.

5.2.10. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.2.11. Производить путем перечисления начисленной за проработанный период заработной платы на счет работника (электронная карта) в банке, с которым у образовательной организации заключены соглашения (договоры на обслуживание) 2 раза в месяц: в текущий месяц в виде части заработной платы (аванс) 16 числа и расчета за проработанный месяц: 2 числа месяца за проработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)..

5.2.12. Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) за месяц работы не позднее 1 числа следующего месяца.

5.2.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить по письменному заявлению работника эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

5.2.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.(ст. 140 ТК РФ)

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает надлежащее состояние условий и охраны труда в образовательном учреждении.

6.1.2. Поручает работнику, выбранному уполномоченным по охране труда решением общего собрания работников организации, выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда с назначением доплаты в размере, не ниже рекомендованного Соглашением между сторонами: Орган местного самоуправления, уполномоченный в сфере образования - Управление образования, Администрация Муниципального образования город Алапаевск, Алапаевская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1.2.1. Организует проведение обучения по программам охраны труда, проверки знаний по охране труда и требований безопасности труда работников.

6.1.3. Принимает с участием представительного органа локальные нормативные правовые акты по охране труда, инструкции и правила по охране труда.

6.1.4. Осуществляет мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с Соглашением по охране труда.

6.1.5. Проводит мероприятия по охране труда, в том числе по ежегодному Соглашению по охране труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров.

6.1.6. Организует проведение специальной оценки условий труда, обеспечивает исполнение заключений по результатам проведенных мероприятий оценки условий труда, порядка установления гарантий и компенсаций

6.1.7. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривает затраты образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, обучение и проверку знаний работников, подлежащих аттестации на II-IV группу допуска по электробезопасности, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.7. Обеспечивает за счёт средств учреждения:

6.1.7.1. Организацию периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

6.1.7.2. Организацию обеспечения работников соответствующей спецодеждой, иными средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также предметами и средствами уборки в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.1.7.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Сохранение за конкретными работниками ранее установленных до 01.01. 2014г. аттестацией рабочих мест (АРМ) по классу труда доплат и иных льгот при условии, если при специальной оценке условий труда на рабочем месте условия не улучшены и класс сохраняется. (часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Если на это рабочее место был принят работник после 1 января 2014 года, то гарантии и компенсации назначаются по «по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда».

6.1.8. Обеспечивает участие представителей органов профсоюзного контроля в проведении проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.1.9. Включает представителя выборного представительного органа в комиссию по приемке образовательного учреждений к новому учебному году.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Использовать по целевому назначению средства, внесенные в план финансово-хозяйственной деятельности для финансового обеспечения мероприятий по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.2. Руководствоваться Положением о системе управления охраной труда в МАОУ СОШ № 4 при осуществлении управления охраной труда в образовательной организации.

6.2.3. Проводить в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.4. Обеспечивать условия повышения квалификации работников, связанных по роду должности и обязанностей с охраной труда, в том числе обучение избранных уполномоченных по охране труда с сохранением заработной платы на период обучения.

6.2.5. Соблюдать порядок формирования комиссии по охране труда, обеспечивать условия её работы.

6.2.6. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников МАОУ СОШ №4, подлежащим данному обучению в установленные сроки.

6.3. Представительный орган работников МАОУ СОШ № 4:

6.3.1. Организует работу уполномоченных (доверенных лиц) лиц по охране труда, участвует в организации их обучения.

6.3.2. Осуществляет общественный контроль обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.4. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.3.5. Проводит общественный контроль состояния охраны труда.

6.3.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Участвует при рассмотрении работодателем результатов расследования несчастного случая для принятия предупредительных мер.

6.3.7. Содействует администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвует в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.3.8. Ходатайствует при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении путёвок в профсоюзный санаторий для членов профсоюза.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда в порядке, установленными локальными актами школы.

6.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования в установленные сроки, исполнять мероприятия по вакцинопрофилактике для работников образовательных организаций.

6.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.5. Стороны совместно:

6.5.1. Создают комиссию по охране труда.

6.5.2. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда.

6.5.3. Ежегодно представляют отчёт о выполнении Соглашения по охране труда.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории - профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель по письменному заявлению работника предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.1.2. Оказывать материальную помощь работникам в случаях смерти близкого родственника или бедствия (пожар). В иных случаях, предусмотренных соответствующей статьей Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ №4, руководитель образовательной организации оказывает работнику материальную помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

7.1.3. В случае личного участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), организованных профсоюзом, работники освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с соблюдением подхода к оплате дней занятости работника, установленного действующим на территории муниципального образования трехсторонним соглашением.

7.1.4. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Оказывать консультативную помощь работникам образовательной организации, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, по вопросам дополнительных соглашений к Трудовым договорам и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.3. Оказывать материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, за счет средств профсоюза в установленном Положением о профсоюзной организации в МАОУ СОШ № 4

7.2.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников - членов Профсоюза в установленном Профсоюзом порядке.

7.2.5. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.

7.2.6 Проводить работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в организации и состоящими на учете в профсоюзной организации неработающих пенсионеров, предусматривать формы их поддержки при привлечении внебюджетных средств.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности выборного представительного органа (выборного представительного органа первичной профсоюзной организации), утвержденные соответствующими статьями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Предоставлять профкому сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства в части условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.1.4. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Городской организации Профсоюза.

8.1.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов.

8.1.6. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, оргтехнику.

8.1.7. Приглашать с учетом рассматриваемых вопросов председателя профкома к участию на совещаниях администрации, обеспечивать ему возможность работы с локальными нормативными актами.

8.1.8. Установить председателю профкома доплату из средств оплаты труда в размере, установленном в муниципальном образовании трехсторонним соглашением и закрепленным Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ №4.

8.1.9. Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Представительным органом работников организации является Первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома.

8.2.3. Председатель профкома представляет интересы всех работников организации в случае, если профсоюзная организация объединяет более половины от общего количества работников, а также в случае, когда общее собрание работников, не являющихся членами профсоюзной организации, принимает решение уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем. (ст. 30 ТК РФ)

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут в заявительном порядке уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организации. (ст. 30 ТК РФ).

8.2.3. Работники, входящие в состав выборного профсоюзного органа (профком) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзного органа (председатель профкома) - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным **пунктами 2, 3** или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения: по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.2.6. Члены профсоюзного комитета, председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в конференциях, предусмотренных планом работы вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 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);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- разработка правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда работников образовательной организации

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять в рамках коллективного договора контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

8.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в экспертизе законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель при необходимости по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются об исполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.6. Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей и в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. (Ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

На уведомительную регистрацию направляется три подлинных экземпляра коллективного договора, в том числе один для хранения в органе по труду (согласно приказу министерства занятости, труда и миграции области от 03.08.2012 №180).

Приложения к Коллективному договору МАОУ СОШ №4 на 2018-2020 годы

1. Правила внутреннего трудового распорядка (часть 1 ст. 190,ст.372 ТК РФ)
2. Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №4
3. Положение о комиссии по премиальным выплатам работникам МАОУ СОШ №4
4. Положение об особенностях направления работников МАОУ СОШ №4 в служебные командировки
5. Положение о специальной оценке условий труда работников МАОУ СОШ №4
6. Положение о расходовании внебюджетных средств.
7. Перечень рабочих мест, которым в МАОУ СОШ №4 необходима бесплатная выдача смывающих и обеззараживающих средств. Нормы выдачи СИЗ
8. Перечень профессий и должностей, которым в МАОУ СОШ №4 положена бесплатная выдача одежды. Обуви и других средств индивидуальной защиты
9. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МАОУ СОШ №4
10. Мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством
11. Положение о трехступенчатом контроле охраны труда в МАОУ СОШ №4
12. Положение о защите персональных данных работников