

От работодателя:
Директор МАОУ «СОШ № 3»
А.Л Кочнева



«27» октября 2014 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «СОШ № 3»
И.Р. Каплун
«27» октября 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средней общеобразовательной школы № 3
с углубленным изучением отдельных предметов
имени Героя России Игоря Ржавитина»
на 2014 – 2017 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(наименование организации)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2014г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение

службы занятости населения _____ по труду _____

Свердловской области

«Ревдинский центр занятости»

М.П.

(должность, Ф.И.О.)

«06» ноября 2014 г.

Запись за № 15-КР

Разделы коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5. Обеспечение занятости	14
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	16
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации	19
Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора	22

Список приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3».
3. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ № 3».
4. Периодичность и номенклатура выдачи работникам средств индивидуальной защиты.
5. Соглашение по улучшению условий труда, охране труда, санитарно-оздоровительным мероприятиям на 2014 год.

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школе № 3 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя России Игоря Ржавитина».

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 и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ № 3» и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением 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 на 2012-2014 г.г., Соглашением между Администрацией городского округа Ревда, управлением образования городского округа Ревда и Ревдинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013-2015 г.г. (далее Соглашения).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - в лице директора МАОУ СОШ № 3 Кочневой А.Л.;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – в лице председателя профсоюзного комитета Каплун И.Р. (далее профсоюз, профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников образовательной организации, являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших

профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профсоюза ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ);

- на всех остальных работников образовательной организации.

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

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

Раздел 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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, территориальными Соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в тех 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 ее выполнения.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.7. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на

оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

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

2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

2.9. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41.

2.10. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профкома при условии, что педагогические работники образовательной организации обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их согласия.

2.11. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Работники качественно и своевременно выполняют обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.13. Работники соблюдают правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: **5 и 20 числа**. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется работнику на счет в банке в соответствии с его заявлением. Работодатель извещает работников в письменной форме о составных частях заработной платы, о размерах и основаниях произведенных удержаний. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Постановлениями администрации городского округа Ревда об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 3» и включает в себя:

- оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательной организации (приказом), который принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, вправе приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания действия приказа об установлении категории.

3.6. При наступлении у работника права на изменение 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 выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Штатное расписание образовательной организации формируется в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

3.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера и иных социальных выплат работникам МАОУ «СОШ № 3». Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.9. Педагогическим работникам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, завершившим обучение по очной

форме, приступившим к работе в образовательных организациях, выплачивается единовременное пособие на обустройство хозяйством на основании постановления Правительства Свердловской области и трехсторонних договоров в размере, установленном Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

3.10. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в образовательной организации определяется:

- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69) с учетом особенностей их труда в течение учебного года, в каникулярный период, в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома;

- календарным учебным графиком, согласованным с управлением образования, графиком сменности, устанавливающим начало и окончание рабочего дня работника, расписаниями уроков, факультативов, кружков и других занятий, (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), другими школьными расписаниями, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательной организации с учетом специфики работы.

4.2. Для педагогических работников образовательной организации 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, установленных за

ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них дополнительными соглашениями к трудовому договору.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой (аудиторной и неаудиторной).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия (аудиторные и неаудиторные), перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным актом образовательной организации.

4.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, квалификационных характеристик должностей работников образования, регулируется графиком и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.7. Эта часть рабочего времени, не конкретизированная по количеству часов, включает:

- участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

- периодические кратковременные дежурства в период образовательного процесса в дни, когда у учителя предусмотрена учебная нагрузка. К дежурству педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

4.8. Расписание уроков составляется с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и экономии времени учителя; не допуская длительных перерывов продолжительностью более двух часов в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога.

4.9. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.10. День, свободный от проведения занятий, участия во внеурочных и внешкольных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией и графиком работы. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.13. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.14. Время каникул, в том числе время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. 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 недели или месяца.

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

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под

роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. Работодатель обязуется:

- предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней в году;
- в других случаях по усмотрению работодателя, в том числе на санаторно-курортное лечение.

4.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок дежурства педагогических работников, 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 в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.20. Педагогическим работникам школы предоставляются отгулы в каникулярное время:

- за участие в многодневных туристических походах, многодневных поездках и экскурсиях по плану работы школы и приказу директора.

4.21. 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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.22. За ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок и условия предоставления которого устанавливаются органами местного самоуправления, следующим работникам:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 9 дней;
- главному бухгалтеру – 5 дней.

Раздел 5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

5.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и 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 (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 на 2012 - 2014 г.г.) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательной организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации образовательной организации.

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

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

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

5.6. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

5.7. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

5.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

5.9. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на повышение квалификации и переподготовку работников.

5.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

5.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

ежегодно заключается Соглашение по охране труда между работодателем и профкомом.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в образовательной организации специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426 от 28.12.2013 с выполнением всех обязательных мероприятий, в том числе предоставление дополнительных отпусков не менее 7 календарных дней работникам, занятым во вредных условиях (за исключением подкласса 3.1.) или опасных условиях труда, повышение оплаты труда этим работникам в размере не менее 4 % тарифной ставки (оклада).

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников образовательной организации по охране труда.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно проводит расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.7. Работодатель приобретает за счет собственных средств и выдает специальную обувь, одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.9. Работодатель обеспечивает бесплатную для работников обязательную вакцинацию, прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.11. Работник обязан:

6.11.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.11.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.11.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.11.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

6.11.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (статья 214 ТК РФ).

6.12. Профком обязуется:

6.12.1 организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации;

6.12.2. осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда, силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.12.3. участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда

6.12.4. регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.12.5. участвовать в расследовании несчастных случаев

6.12.6. ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

7.2. При выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» в период, не совпадающий с периодом его ежегодного основного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), предоставлять работнику часть отпуска, необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с порядком выплаты материальной помощи.

7.4. Организовать возможность питания работников в школьной столовой.

7.5. В случае участия работников в областных, городских спортивных соревнованиях освободить от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом образовательной организации.

Профком обязуется:

7.7. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ, направленных на обеспечение педагогов жильём.

7.8. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.9. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.11. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов Профсоюза к наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

8.3. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- утверждение инструкций по охране труда;
- проведение оценки условий труда;
- тарификация педагогических работников.
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст.101 ТК РФ*);

8.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

8.5. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

8.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.7. Профком обязуется:

8.7.1. 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.

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

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

8.7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

8.7.8.. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносов работников.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

9. Стороны договорились:

9.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

9.6. в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

103 (сто три) листа.

Директор
МАОУ «СОШ № 3»



А.Л. Кочиса

