

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
учреждения

« Магистральнинская средняя
общеобразовательная школа №2»
с 08 июля 2022 по 07 июля 2025 года

От работодателя:
Директор МОУ
«Магистральнинская
СОШ №2»



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Магистральнинская
СОШ №2»

(Кривоногова Л.И.)

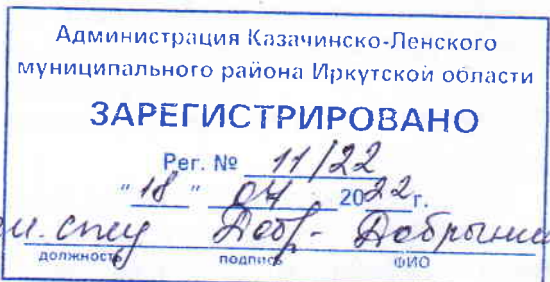
М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по
труду Администрации Казачинско-Ленского района.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022 г.

Руководитель органа по труду _____
(подпись) (ф.и.о.)

М.П.



1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном общеобразовательном учреждении « Магистральнинская средняя общеобразовательная школа №2»*.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора **я в л я ю т с я** :

- Работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);
- Работодатель в лице его представителя – директора:

ГОРКО ГАЛИНЫ ИВАНОВНЫ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 Трудового кодекса РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **7-и** дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

1.16.1.Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);

1.16.2. Положение об оплате труда работников (приложение 2);

1.16.3.Соглашение по охране труда (приложение 3);

1.16.4.Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №4);

1.16.5..Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);

1.16.6..Перечень профессий и должностей к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда (приложение №6);

1.16.7. Перечень профессий и должностей освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте (приложение №7);

1.16.8. Перечень профессий со сроками стажировки на рабочем месте (приложение №8);

1.16.9.Другие локальные нормативные акты.

1.17.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком;

1.17.1.Учет мнения (по согласованию) профкома;

1.17.2..Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.17.3..Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.17.4.Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

1.17.5.Участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17.6..Другие формы.

II. Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников,

ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки на новый учебный год. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются её объем и преобладание преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. При установлении учебной нагрузки данным учителям на следующий учебный год может быть уменьшена учебная нагрузка до установленной нормы в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, принятия работника на часы, превышающие установленные нормы учебной нагрузки, с целью повышения качества обучения. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть изменена и в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

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

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

а) Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

б) Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) Возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

е) Принятия работника на часы, превышающие норму на ставку заработной платы.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, принятия работника на часы, превышающие норму на ставку заработной платы и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 Трудового кодекса РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, учебно-вспомогательного педагогического персонала, обслуживающего персонала, работников школьной столовой (в разрезе специальности);

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет экономии средств фонда заработной платы и надтарифного фонда заработной платы.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет, как внебюджетных источников, так и экономии фонда заработной платы, надтарифного фонда заработной платы.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 Трудового кодекса РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций и члены профсоюзных комитетов; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст.179, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами Внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), приказом работодателя «О режиме работы учреждения в текущем учебном году», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, включая в них время на подготовку к урокам, внеклассным и внешкольным мероприятиям (ст.333 Трудового кодекса 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (статья 93 Трудового кодекса РФ):

- а) По соглашению между работником и работодателем;
- б) По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом, в первую очередь, максимального соответствия требуемым нормам САНПИН к составлению расписания учебных занятий, исключающих перегрузку учащихся и воспитанников, и во вторую очередь, с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего по возможности перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен день отдыха в каникулярное время.

5.8. В случаях, предусмотренных статьями 99 Трудового кодекса 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 трех лет.

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

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой в исключительных случаях часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса РФ) по взаимному согласию сторон.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- а) Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 Трудового кодекса РФ: поварам – 7 календарных дней.
- б) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома (суммарно) – 5 дней;

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.117 Трудового кодекса РФ в следующих случаях:

- а) При рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- б) Для проводов детей в армию – 2 дня

в) Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 г) 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;

д) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы один раз в году (допускается суммарно) согласно ст.128 Трудового кодекса РФ.

5.13.4. 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 (или) Уставом учреждения (статья 336 Трудового кодекса РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 Трудового кодекса РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе 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, которое в рабочее время не включается (ст.108 Трудового кодекса РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Дополнительные отпуска предоставляются в каникулярное время и на другой год не переносятся.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения "Магистральнинская средняя общеобразовательная школа №2".

6.2.. Положение определяет:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждений.

6.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

6.4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с отделом образования администрации Казачинско - Ленского муниципального района (далее отдел образования) утверждает положение об оплате труда работников образовательного учреждения, а также изменения в него.

6.5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов.

6.6.. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

6.7. Размер оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

6.8. Работникам учреждения, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер фактически начисленной заработной платы которых (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, производится компенсационная доплата в размере образовавшейся разницы.

6.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимита бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

6.10. При формировании оплаты труда работников учреждения обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников учреждения к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах не ниже установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

6.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.12. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ и должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

6.13. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

6.14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.25. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) стимулирующие выплаты за профессиональное развитие;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения, в соответствии с приложением 5 к настоящему положению;

6.26. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 3 к настоящему Положению

- 3) надбавка за работу в поселке городского типа (в рабочих поселках);
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.27. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.28. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном статьями 151 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждений производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы. Доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

6.29. Работникам учреждения, расположенного в поселке городского типа (рабочем поселке) устанавливается поправочный коэффициент в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Поправочный коэффициент за работу в поселке городского типа (рабочем поселке) для педагогических работников учреждения рассчитывается с учетом педагогической нагрузки.

6.30. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

6.31. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за непрерывную работу (выслугу лет);

- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие;
- 6) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

7) выплаты за экспериментальную и инновационную деятельность.

6.32. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

6.33. Выплата за непрерывную работу (выслугу лет) на педагогической должности устанавливается работникам учреждения по основной занимаемой должности в размере, установленном в Приложении 4 к настоящему положению.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Периоды фактически проработанного времени замещения должности педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы поступлением на педагогическую работу, составляет не более трех месяцев.

6.34. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утвержденных локальным актом учреждения с учетом оснований предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению, устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется председателем комиссии, которым является руководитель учреждения, и членами комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждает локальным нормативным актом учреждения.

Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Локальный акт учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.35. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

6.36. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие устанавливается выплата за профессиональное развитие по занимаемой должности.

6.36.1. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам учреждений, награжденным: орденами и медалями бывшего СССР Российской Федерации, относящихся к профессиональной деятельности, имеющих почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» бывшего СССР Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, орден «Знак Почета», имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждений, имеющим государственные награды СССР, РСФСР Российской Федерации: орден Почета, орден Дружбы, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионального технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Отличник физической культуры и спорта», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности почетное звание «Заслуженный тренер», почетное звание «Заслуженный мастер спорта», почетное звание «Мастер спорта международного класса» - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 15 процентов от оклада (ставки);

работникам учреждений, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждений, награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника нескольких оснований предусмотренных пунктом данные выплаты суммируются.

6.36.2. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за на

квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогически работников (Приложение 6 к настоящему положению).

6.36.3. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

6.37. Стимулирующие выплаты за степень самостоятельности работника и важность выполняемых им работ устанавливаются работнику по занимаемой должности работника в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

6.38. Выплаты стимулирующего характера за экспериментальную и инновационную деятельность производятся один раз в год на основании оценки, в абсолютном размере до 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Оценка экспериментальной и инновационной деятельности производится по итогам учебного года по результатам экспериментальной и инновационной деятельности.

6.39. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

6.40. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом настоящего положения производятся в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить выплату предупредив об этом работников учреждения в установленном законодательством порядке.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

6.41. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда :

а) за расширение зоны обслуживания – до 50%;

б) председателю профсоюзного комитета школы – до 10%;

в) членам профсоюзного комитета – до 5%;

г) за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени работникам оздоровительных летних лагерей при школе – до 10%, выезды в оздоровительных лагерей при условиях, требующих круглосуточного пребывания воспитанниками – до 35%

Ежемесячная выплата работникам за условия проживания:

- Поправочный коэффициент в размере 25% за работу в поселке городского типа (рабочем поселке);
- в размере 70% районный коэффициент;
- в размере до 50% за стаж работы в районах Крайнего Севера

приравненных к ним районам.

- б) за результативную работу с коллективом (при отсутствии обращений членов коллектива с проблемами и вопросами в нарушении субординации в вышестоящие органы), при благоприятном психологическом климате в коллективе председателю профсоюзного комитета - до 10%, членам профсоюзного комитета по представлению председателя ПК и рассмотрению директором школы - до 5%, школьному психологу - до 10%;
- в) за эффективное и результативное руководство работой методического объединения по представлению заместителя директора школы по УВР и рассмотрению директором школы - до 5%;

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

- а) при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- б) при присвоении квалификационной категории, разряда - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.43. Работодатель обязуется:

6.43.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ и статьи 234 Трудового кодекса РФ в размере среднего заработка.

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

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

6.45. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.46. Должностной оклад руководителя МОУ «Магистральнинская СОШ №2» устанавливается заведующим отдела в трудовом договоре.

6.47. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

6.48. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников МОУ «Магистральнинская СОШ №2» рассчитывается и определяется в соответствии приложением 7 к настоящему положению.

6.49. Должностной оклад руководителя пересматривается ежегодно на 01 января нового года в зависимости от среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, возглавляемого им учреждения за предыдущий год и коэффициента кратности должностного оклада. Кратность увеличения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом отдела образования.

При отсутствии или недостатке средств на увеличение заработной платы руководителям из средств соответствующих бюджетов, должностной оклад изменению не подлежит.

6.50. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.51. Компенсационные выплаты руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

6.52. Руководителю МОУ «Магистральнинская СОШ №2», заместителям руководителя устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) стимулирующие выплаты за профессиональное развитие;
- 2) премиальных выплат по итогам работы на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и заместителей руководителя учреждения, в соответствии с приложением 5 к настоящему положению;

6.53. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: аванс до 25 числа текущего месяца, заработная плата до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

VII. Порядок индексации заработной платы

7.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Казачинско-Ленского муниципального района, в пределах лимитов бюджетных обязательств соответствующего бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до отдела образования.

VIII. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

8.1. Работникам учреждения по основной должности за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- 3) смерть члена семьи работника;
- 4) регистрация брака работника;
- 5) рождение ребенка у работника;
- 6) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска либо разделении в установленном законодательством РФ порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

8.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 7.1. настоящего Положения.

8.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается заведующим отделом образования на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 7.1. настоящего Положения.

8.5. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в календарный год в размере одного должностного оклада, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - в размере 10000 (десять тысяч) рублей, руководителю учреждения - в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

8.6. Вновь принятым работникам учреждения (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения) материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

8.7. При увольнении работника, за исключением случаев увольнения за виновные действия, ему предоставляется материальная помощь пропорционально отработанному времени в пределах средств, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда на данную выплату.

8.8. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера на материальную помощь не начисляется.

IX. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.3. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами школы в образовательных целях.

9.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 3% (не более 10000 рублей) от годовой экономии фонда заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных местностях (ст. 313-327 Трудового кодекса РФ).

X. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от экономии фонда оплаты труда (при наличии).

10.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и членов комитета по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно графика (один раз в три года), по оказанию первой помощи (один раз в год), по электробезопасности (один раз в год).

- 10.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 10.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5)
- 10.7. Обеспечивать приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты спецодежды за счет работодателя (ст.221 Трудового кодекса РФ).
- 10.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 10.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работникам учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового кодекса РФ).
- 10.10. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 10.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 Трудового кодекса РФ).
- 10.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.14. Создать в учреждении комитет по охране труда, в который на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.
- 10.15. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 10.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комитета по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 10.17. Оборудовать комнату отдыха для работников организации.
- 10.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 10.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, с оплатой работникам до 20% стоимости путевки, в зависимости от стажа работы в ОУ и состоянии здоровья работника.
- 10.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 10.21. Выделять средства в размере 5000 рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей из средств экономии и внебюджетных средств (при наличии).
- 10.22. Профком обязуется:
 - а) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - б) проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.23. Стороны обязуются проводить не реже одного раза в полугодие анализ состояния нетрудоспособности работников и причин потерь трудового времени по болезни.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса РФ)

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

11.7. Работодатель за счет средств экономии фонда оплаты труда может производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10% ставки (ст.377 Трудового кодекса РФ). 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 Трудового кодекса РФ, соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 Трудового кодекса РФ).

11.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

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

а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса РФ);

б) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса РФ);

- в) разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса РФ);
- г) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса РФ);
- д) очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
- е) применение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса РФ);
- ж) массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- з) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- и) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- к) создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ);
- л) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ).

ХII. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

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

12.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

12.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

12.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

12.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

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

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

13.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

13.6. В случае нарушения при невыполнении обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.