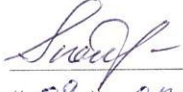


Согласовано:

Председатель ПК

МКОУ Широковская СОШ

 Постаногова Т.А.
«08» октября 2015г.

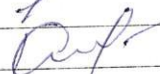


Директор
МКОУ Широковская СОШ
Мартыновский С.С.
08 2015г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Широковская средняя общеобразовательная школа»
на 2015 - 2018 годы

Администрация МР муниципального образования «Нижеудинский район»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>4</u>
<u>«09» февраля 2016г.</u>
Начальник отдела по труду и охране труда
М.П. Печкурова

Принят общим собранием
трудового коллектива
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Широковская средняя
общеобразовательная школа»
«08» октября 2015 года
Протокол № : 1
Председатель: 

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Широковская средняя общеобразовательная школа» и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования, устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

- работники учреждения, в лице их полномочного представителя - председателя профкома Постанововой Таисьи Александровны;
- работодатель в лице его представителя - директора школы Мартыновского Станислава Сергеевича.

1.3 Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопроса, составляющих его содержание в соответствии с ТК РФ, Часть вторая, раздел 2 «Социальное партнерство в сфере труда».

1.5 В течении срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

1.6 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе соглашения их взаимных интересов.

1.7 В Договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией.

1.8. Стороны не вправе, в течение срока действия Договора, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора, права и обязательства сторон по настоящему Договору, переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнения в настоящий Коллективный договор.

1.9 Настоящий договор заключен сроком на три года (2016-2019г.г.)

Он вступает в силу с момента подписания его полномочными представителями сторон с 01 февраля 2016 года и действует по 01 февраля 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 30 ноября 2018 года.

1.10 По истечении срока действия, Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый (но не более трех лет, т.е. всего срок Договора может быть не более 6 лет.)

1.11 Решение спорных вопросов, возникающих между работниками в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных договоров.

1.12.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принимаемых по согласованию с профкомом:

- 1) положение об оплате труда работников (тарификационный список);
- 2)соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 4)перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение моющих и обезвреживающих средств;
- 5)перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и в период трудовой деятельности;
- 6)положение о системе выплат компенсационного и стимулирующего характера и премирования работников;
- 7)правила внутреннего трудового распорядка школы;
- 8)перечень профессий и должностей, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск;
- 9)перечень видов работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, по спец. оценки условий труда.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Регулирование вопросов оплаты труда предусмотрено Ст.129-158 ТК РФ, отраслевыми нормативными актами, заключенными на уровне РФ и субъектов РФ. Для работников бюджетных организаций система оплаты труда устанавливается соответствующими нормативными актами.

2.1.В области оплаты труда стороны договорились:

- 1) Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);
- 2) Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц до 30 числа каждого месяца за первую половину месяца и до 15 числа последующего за расчётным за вторую половину месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата производится накануне;
- 3) Своевременно проводить тарификацию педагогическим работникам в связи с изменением педагогического стажа, присвоением квалификационной категории по итогам аттестации, с изменением нагрузки;
- 4) Осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, направленных на оплату труда;
- 5) Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- 6) Оплата труда работников, привлекаемых к работе в ночное время (с 22,00 часов до 06,00 часов), осуществляется в размере 35% тарифной ставки (оклада);

7) Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Новой системой оплаты труда (НСОТ), отличной от единой тарифной сеткой (ЕТС), работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов, в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категории по итогам аттестации и в зависимости от установленного количества часов по тарификации;

8) Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов, после окончания учебного заведения, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Учебная нагрузка учителей, других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

9) При составлении расписания учебных занятий школа обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учетом СанПИНа;

10) Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;

11) Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несёт ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы: В период введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

12) Оплата труда работников, занятых на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждённые приказом Гособразования СССР от 20.08.90 №579 (в ред. От 03.01.91 №1), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем на основании спец. оценки условий труда;

13) Работнику, при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, за дополнительный объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, со стимулирующего фонда оплаты труда через персональную надбавку. Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания. Размеры доплат устанавливаются приказом по

школе. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативно правовыми актами;

14) Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учётный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

15) Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда работников, работающих по совместительству (внутреннему, внешнему), осуществляется в соответствии с действующим законодательством, но не более чем 0,5 ставки, продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 часов в день;

16) Работникам школы, работающим в сельской местности, тарифные ставки (оклады) устанавливаются на 25% выше, чем тарифные ставки (оклады) работникам, работающим в городе;

17) Гарантии сохранения заработной платы учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года, учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов, досрочный выпуск обучающихся) обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и обозначает, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объёме нагрузки;

18) В школе устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положением об оплате труда. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников ежемесячно, на основании приказа по школе. Размер стимулирующих выплат, конкретному работнику верхним пределом, не ограничивается;

19) За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учётом уровня квалификации замещающего работника. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника;

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

20) Оплачивается труд работникам, заменяющим ушедших в очередной отпуск работников;

21) В целях повышения уровня реального содержания заработной платы, производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексация проводится в порядке, установленном законом и иными нормативно правовыми актами).

22) Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

23) Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника

за счёт средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п.2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

24) В целях снижения социальной напряжённости стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат и премий.

25) Средства на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков школы по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

26) Форма расчётного листа утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1 При приеме на работу ознакомить работника под роспись со следующими правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- 1) Уставом муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Широковская средняя общеобразовательная школа»;
- 2) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) должностной инструкцией;
- 4) штатным расписанием;
- 5) нормативными актами по охране труда;
- 6) условиями коллективного договора и приложения к нему;
- 7) графиком отпусков;

3.2 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1) Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределённый срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела 3 Трудового кодекса РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ, в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для его заключения;

2) Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.56-84 ТК РФ).

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, других соглашений, Устава и иных локальных актов школы.

3) Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим Коллективным договором, иными территориальными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

4) Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме;

5) Увольнение по сокращению численности или штата работников производится с соблюдением ТК. РФ..

При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники одноименной должности;

- преимущественное право педагогического работника – это наличие стажа педагогической работы для назначения пенсии по выслуге лет 23-25 лет;
 - преимущественное право имеют лица, имеющие на иждивении детей дошкольного возраста до 3-х лет;
 - не допускать при увольнении по сокращению численности или штатов:
 - беременных женщин,
 - матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей- инвалидов до 16 лет).
 - двух работников из одной семьи одновременно;
- б) Проводить мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49) и составляет 18 часов.

Продолжительность рабочей недели для женщин составляет 36 часов, а для мужчин 40 часов.

4.2. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

4.3 Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждённым представителем работодателя с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.4. Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам – продолжительность которого определяется по соглашению сторон;
- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака - 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;

. Могут быть другие уважительные причины отпуска без сохранения заработной платы, которые определяются директором школы.

4.5 Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом от 07.12.2000 г. № 3570 Министерства образования России и ТК.РФ. ст.335.

4.6 Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

4.7 Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8 Неполное рабочее время предоставляется по соглашению сторон (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

4.9 Запрещается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов или детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Допускается только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.10 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является – воскресенье.

4.11 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января -Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.12 Продолжительность трудового дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.13 Сменная работа вводится там, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы;

4.14 Работа в течение 2 смен подряд запрещается;

4.15 В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается;

4.16 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно и право на его использование за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. Отпуск предоставляется на основании заявления работника работодателю и приказом руководителя;

5. Охрана труда.

5.1.Руководители школы:

5.1.1.Составляют ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч.3 ст.226 Трудового кодекса РФ.

5.1.2.Ежегодно рассматривают на совместном заседании выборного профсоюзного органа и администрации Школы состояние охраны труда, производственного травматизма, а также выполнение мероприятий по охране труда.

5.1.3.Обеспечивают за счёт средств Школы периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

5.1.4. При поступлении на работу, работник должен пройти обязательные предварительные медицинские осмотры за свой счет;

5.1.5.Обеспечивают работников за счёт средств Школы спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ), а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

5.1.6.Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний, требований охраны труда.

5.1.7.Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

5.1.8. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальных и коллективной защиты.

5.1.9.Разрабатывают и утверждают сроки проведения спец. оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Школе.

5.1.10.Обучают безопасным методам и приёмам выполнения работ, проводят инструктажи по охране труда, организует прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

5.1.11.Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для

проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев.

5.1.12.Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.13.Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

5.1.14.Обеспечивает обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

5.1.15.Выполняют предписания органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

5.1.16.Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

5.1.17.Осуществляет проведение инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней:

- должностей, работающим, на которых бесплатно выдаётся спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- должностей, работающие на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда и др.

5.1.18.Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт оценку степени вины потерпевшего и направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая

5.1.19.В случаях ухудшения условий учёбы, труда (отсутствие нормальной освещённости в классах, низкого температурного режима, повышенного шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю Школы, в соответствующий орган управления образования, о приостановке выполнения работ, до устранения выявленных нарушений.

6.Социальные гарантии, льготы и компенсации.

6.1.Аттестацию педагогических и руководящих работников Школы осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06 2000 г. №1908.

6.2.При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;
- бесплатность прохождения аттестации;

- порядок установления заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

6.3. Предусматривать в коллективном договоре продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

6.4. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель» при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) **высшая квалификационная категория может присваиваться без экспертной оценки сроком на 5 лет** по заявлению работника на имя председателя Главной аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

Оплата труда работников Школы, имеющих:

- почётное звание «Народный учитель» и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для педагогических работников, при условии соответствия почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - ставка (оклад) повышается на 50%;

6.5. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям - победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», по представлению оргкомитета и ходатайству педагогического совета сроком на 5 лет.

6.6. Педагогическим работникам, награждённым знаками «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться **первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет** по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

6.7. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

6.8. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Иркутской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалифицированная категория, независимо от причин её оставления;

6.9. Стороны вырабатывают совместные предложения, касающиеся:

- сохранения прав и гарантий по оплате жилья и коммунальных услуг работникам, работающим в сельской местности и проживающим совместно с ними членам их семей, а также условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки;

6.10. Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объёме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в т.ч. перешедшим на пенсию в сельской местности.

6.11 За счет средств стимулирующего характера работодатель выплачивает работникам единовременное премирование в случаях:

- ухода на пенсию (женщинам в 55 лет, мужчинам 60 лет) – 1000 рублей;
- с юбилейными датами рождения (50,55,60,65 и т.д.) -500 рублей;
- с днями рождения -200 рублей;
- со свадьбой работающего -500 рублей;
- с рождением ребенка -1000 рублей.

Решение о премировании работника оформляется приказом руководителя.

6.12 За счет средств стимулирующего характера работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях:

- смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) -1000 рублей;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.) в случае пожара, гибели имущества - 2000 рублей;
- для платного лечения сотрудников (при наличии подтверждающих документов) - 1000 рублей;

Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника и оформляется приказом руководителя.

6.13. Представление в Пенсионный фонд по Нижнеудинскому району информации по педагогическим работникам школы, имеющим право на льготное пенсионное обеспечение.

7. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

7.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ОЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ) и иными федеральными законами.

7.3. Предоставлять выборному профсоюзному органу Школы независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, Электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.4. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, на которых распространяются действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт организации.

7.5. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

7.6. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учёта мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового

договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8. Заключительные положения.

Контроль за выполнением Коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованном порядке, формах и сроках;

8.2. Обязательства сторон Коллективного договора:

8.2.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации Коллективного договора, и не реже одного раза в год подводит итоги его выполнения. Отчёты о выполнении Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на Общем собрании трудового коллектива.

8.3 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, включая её структурные подразделения. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.4 Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.