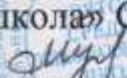


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Вятская средняя общеобразовательная школа» Советского района Республики Марий Эл на 2017 – 2019 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:

Директор МОУ «Вятская
средняя общеобразовательная
школа» Советского района РМЭ

А.Ю. Мусина



От работников:

Председатель профкома:

Профсоюзная
организация
МОУ
«Вятская СОШ»
Советского района
Республики
Марий Эл
Л.В. Паровая



Проведена уведомительная регистрация

_____ (наименование вышестоящего выбранного профсоюзного органа)

Дата «__» ____ 20__ г.

Регистрационный номер _____

Проведена уведомительная
регистрация в государственном
казенном учреждении Республики
Марий Эл «Центр занятости
населения Советского района»

Регистрационный номер ____ 26 ____
от «15» июня 2017 г.

Ответственное лицо:


(должность, подпись) (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от «__» ____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О. и подпись)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» Советского района Республики Марий Эл.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.06.2006 № 90 – ФЗ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» 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, предусмотренными «Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2015 – 2017 годы».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора школы Мусиной Алевтины Юрьевны;
- работники учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Паровой Лидии Владимировны.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституции Республики Марий Эл, ТК РФ, Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и другими законодательными актами.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года, сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. (ст.43 ТК РФ)

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ст. 40 ТК РФ).

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 1);
- 2) Положение о новой системе оплате труда работников (Приложение 2);
- 3) Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа», находящегося в ведении отраслевого органа местной администрации «Отдел образования и по делам молодежи администрации МО «Советский муниципальный район» (Приложение 3);
- 4) План оздоровительно-профилактических мероприятий МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 4);
- 5) Форма трудового договора с работником МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Образец) (Приложение 5);
- 6) Соглашение по охране труда (Приложение 6);
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);
- 8) График прохождения курсовой подготовки (Приложение 8);
- 9) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры (Приложение 9)
- 10) Список сотрудников, подлежащих медосмотру в МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 10);
- 11) График аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности (Приложение 11);

12) Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Приложение 12);

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

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; — получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также «Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2015 – 2017 годы» и настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным отраслевым Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом ч. II ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовой договор обязательными для включения являются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовые функции, льготы и компенсации и др.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 №1601) в общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Приказом.

Объем 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, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя школы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 №1601)

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация) за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами 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 работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74 ч 3 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, с Региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ)

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.196 ТК РФ)

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей по годам).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в 3 года.

3.3.3. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) с учётом имеющегося фонда оплаты труда.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям. Для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук педагогическим работникам предоставить отпуск с сохранением заработной платы с продолжительностью соответственно 3 или 6 месяцев в порядке, установленном положением об аспирантах, докторантам и соискателям.

3.3.5. Оказывать содействие в проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала,

а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать документ учредителя, 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 ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

-лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии),

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности - женщинам – 36 часов в неделю) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Режим работы руководителей образовательных организаций, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ

(Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

. Продолжительность рабочего времени иных работников устанавливается согласно с Правилами внутреннего трудового распорядка .

5.4. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

5.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 (пункт 10.10 СанПиН), с изменениями , внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача РФ от 29 июня 2011г №85, от 25 декабря 2013 г №72, от 24 ноября 2015 г №81, предусматривающих в первом полугодии «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на порядке определения учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (не более 2-х часов). («Региональное отраслевое соглашение» раздел III, Приложение 4).

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работника, ведущего преподавательскую работу. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Раздел III)

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. 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 и его обязательное присутствие в школе не требуется.

5.9. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частями 1-3 ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Статья 113. ТК РФ)

5.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, как с их письменного согласия, так и без их 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 (ст. 259, 268 ТК РФ).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.11. Для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ)

5.12. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст.92 ТК РФ)

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По

соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора Учреждения не позднее, чем за две недели до начала каникул. (В соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» Раздел V, ст.5.9)

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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.

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

Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, оформленного в письменной форме ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), при наличии средств.

Руководители и педагогические работники школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.16. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов. (ст. 95 ТК РФ)

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. На основании письменного заявления предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-до 5 дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию 1 календарный день;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день (ст. 128 ТК РФ).

5.17. 2. Работникам образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 5.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам право 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 (ст.47 ФЗ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.20. Режим рабочего времени для работников МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» предусматривает пятидневную рабочую неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

Для работников хозяйственно-эксплуатационной группы (ХЭГ) Администрации Отдела образования устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) (ст. 111 ТК РФ).

5.21. 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 обязан обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с

обучающимися, в течении перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.22. Для работников учреждения предоставляется отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Приложение 2).

6.2. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:
-ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
-выплат компенсационного характера;
-выплат стимулирующего характера.

6.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК 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.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение 2) и включает в себя:

-ставку заработной платы, оклада (должностного оклада);

- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными условиями труда, за работу в выходные и праздничные дни.

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенные Положением об оплате труда, оказании материальной помощи, премировании работников.

- надбавка заработной платы (почетное звание, знаков отличия в сфере образования);

- выплаты за классное руководство с учетом наполняемости класса

Установленная доплата начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. В соответствии с частью третьей ст. 133 ТК РФ работник имеет право на оплату труда на уровне установленного федеральным законом не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета не ниже минимального размера оплаты труда.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета не ниже минимального размера оплаты труда.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

6.7. Наполняемость классов (групп) устанавливается санитарными правилами и нормами и является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе (группе) за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с профкомом. 2.5-2.6, 2.10

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливать с учетом мнения (по согласованию) с профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- 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 1 месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и т.д.)

-восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3 лет, или после окончания этого отпуска.

6.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.11. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положения об оплате труда производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Изменение оплаты труда производится:

-при увеличении стажа педагогической деятельности, стажа работы по специальности-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

-при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

-при присвоении ученой степени - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных

условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.14. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

6.15. Работодатель обязуется:

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

6.16.2. Производить повышения ставок (окладов) работников образовательных организаций республики в тех же размерах и те же сроки, что и для работников федеральных государственных организаций, в порядке, установленном Правительством Республики Марий Эл.

6.16.3. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

6.16.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно ст. 157 ТК РФ.

6.15.5. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам).

6.16.6. Время простоя по вине Работодателя, время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии, приостановке деятельности образовательной организации по инициативе муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, учредителей, а также по предписаниям Роспотребнадзора, Госпожнадзора. Оплату за время этого простоя работодатель производит из внебюджетных средств при наличии фонда

Согласно «Регионального отраслевого соглашения» между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл на 2015 – 2017 годы

6.16.7. На период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы в случае, предусмотренном ст. 152 ТК РФ сохранять за работником средний заработок ст.142 ТК РФ (в редакции от 30.12.2015 №434-ФЗ)

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.16.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.16.9. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса. (в периоды введения военного или чрезвычайного положения, в организациях непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы. Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.)

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ или сделать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом (ст. 414 ТК РФ).

Определить источник финансирования из внебюджетных средств при наличии фонда.

6.16.10. При увольнении выплачивать выходные пособия в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

6.16.11. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от преподавателя причинам до конца учебного года выплачивать:

-заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.16.12. Работу в ночное время за каждый час работы (в период с 22.00 до 6.00) оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

6.16.13. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.16.14. В пределах средств, направленных на оплату труда, производить доплаты:

-за работу, не входящую в круг обязанностей работника;

- премирование работников;

-устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 3) с учетом мнения профкома, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.16.15. Ознакомить коллектив до 1 октября текущего года со штатным расписанием и окончательной учебной нагрузкой по тарификации.

6.16.16. В марте знакомить коллектив с предварительным комплектованием. До ухода в очередной отпуск администрация обязана ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой.

6.16.17. Разрабатывать и утверждать положения о премировании, механизме распределения дифференцированной доплаты и надбавок.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при приеме на работу (ст. 64, 220, 259, 262, 287 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73,74 ТК РФ);
 - при увольнении (ст. 82, 178, 179, 180 ТК РФ);
 - по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (ст. 173,174,177 ТК РФ);
 - при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157, 405, 414 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
 - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 1 сентября 2013 года (п.11. Положения, утвержденного постановлением Правительства РМЭ от 31.07.2012 г № 283).

7.1.3. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника.

7.1.4. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.1.5. На время прохождения медицинского осмотра по графику (ст.213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.1.6. При направлении работника для профессионального обучения (дополнительного профессионального образования) с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.1.7. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, их детьми и ветеранами педагогического труда.

7.1.8. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.1.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.1.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника)
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- работникам, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- инвалидам ВО войны и инвалидам боевых действий
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя (ст. 179 ТК РФ)
- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до 3 лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста;

- родителей детей-инвалидов до 18 лет.

7.1.13. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты за счет средств учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. 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, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.3. 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) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7 , приложение 9). В случае если работник увольняется до истечения срока носки спецодежды, он должен сдать выданную ему спецодежду.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника; на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ).

8.11. 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.

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

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к выполнению работ работников без прохождения вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома. Проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже 1 раза в полугодие. Ежегодно проводить смотры-конкурсы по охране труда среди кабинетов.

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

8.16. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Прохождение периодических медицинских осмотров проводить за счет средств работодателя.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.3. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.3.1. Предоставлять органам профсоюзного контроля информацию и документы за соблюдением законодательства о труде и охране труда, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.3.2. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.3.3. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда производить доплату из стимулирующего фонда оплаты труда в размере 10 %

8.3.4. Участвовать на приоритетных началах совместно с

администрацией учреждения в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.5. Работники обязуются выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором, стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью (гл. 58 ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

9.3. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371,372 ТК РФ.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п.3, п.5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82,373 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений и одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. (ст. 30,377 ТК РФ). Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением об оплате труда (Приложение № 2).

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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ).

9.10. Порядок увольнения лиц, избранных в состав профсоюзных органов определяется ст.373, 374, 376 ТК РФ.

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

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

9.12. С учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) (ч. III, ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) (ст. 113 ТК РФ)

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

- Утверждение Положения о системах оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144 ТК РФ), (Приложение 3);

- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда, утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371,372 ТК РФ.

9.14. Руководитель учреждения обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.15. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.16. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст.378).

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 ТК РФ.

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

профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

Быть полномочными представителями Профсоюза при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384,387, 391,399,400 ТК РФ, ст. 11,14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

10.2. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.4. Организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости-забастовок в установленном законодательством порядке.

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

10.6. Совместно с представителем работодателя организовать комиссию по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.

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

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

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.10. Совместно с руководителем обеспечивать ежемесячное правовое просвещение работников учреждения.

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

10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

10.15. Обеспечить общественный контроль за:

-соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

-правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

-правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

-своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.16. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашениям по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

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

10.18. Ежегодно информировать членов профсоюзной организации о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.19. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах, льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласия с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371,372 ТК РФ).

10.21. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.22. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

10.24. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываться об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. 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.

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51,54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54,55,195 ТК РФ; ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

(ст. 5.27, 5.27.1 Кодекса РФ об административных нарушениях)

11.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ от 12.01.1996 №10-ФЗ).

ХII. Заключительные положения

12.1. Работники отказываются от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

12.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

12.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

12.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 1);
- 2) Положение о новой системе оплате труда работников (Приложение 2);
- 3) Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа», находящегося в ведении отраслевого органа местной администрации «Отдел образования и по делам молодежи администрации МО «Советский муниципальный район» (Приложение 3);
- 4) План оздоровительно-профилактических мероприятий МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 4);

- 5) Форма трудового договора с работником МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Образец) (Приложение 5);
- 6) Соглашение по охране труда (Приложение 6);
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 7);
- 8) График прохождения курсовой подготовки (Приложение 8);
- 9) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры (Приложение 9)
- 10) Список сотрудников, подлежащих медосмотру в МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 10);
- 11) График аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности (Приложение 11);
- 12) Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Приложение 12);

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива МОУ «Вятская средняя общеобразовательная школа» Советского района Республики Марий Эл» 02 мая 2017 года

От работодателя:
Директор
общеобразовательного учреждения
_____(А.Ю. Мусина)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«02» мая 2017г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
_____(Л.В. Паровая)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«02» мая 2017 г.

