

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 3» города Смоленска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015-2018 год

От работодателя:

Директор

Морозова
Морозова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

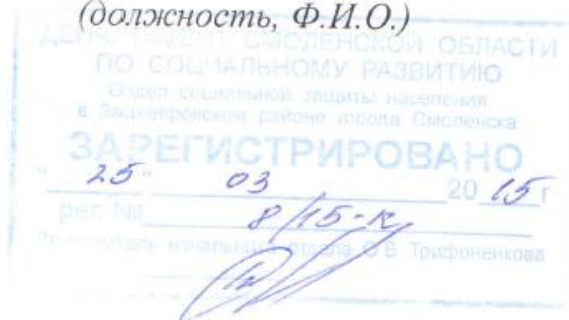
Председатель первичной
профессиональной организации
Солдатенкова С.Я.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименования органа)

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

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Российской Федерации», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основ законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами РФ и Смоленской области содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением на 2014-2016г., приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и другими нормативно-правовыми актами в сфере трудового права и образования.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 3» города Смоленска (МБОУ «СШ № 3»).

Сторонами Договора являются:

- Работодатель МБОУ «СШ № 3» (далее - учреждение), представленный в лице директора Морозовой Оксаны Владимировны.

- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «СШ № 3», в лице председателя Солдатенковой Светланы Ярославны.

Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством учета мнения профсоюзного комитета.

1.3.С учетом мнения профсоюзного комитета производится принятие локальных нормативных актов, регулирующих следующие нормы:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня;
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- о разделении рабочего дня на части;
- об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, дополнительного вознаграждения;
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ;
- об установлении дополнительных отпусков для работников;
- график отпусков;
- о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- об утверждении формы расчетного листка;
- об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время;
- о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностные инструкции по охране труда;
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 3 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами выше стоящих уровней.

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной

договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и отраслевого соглашений, настоящего Коллективного договора, устава и иных локально-нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет), предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3. Оплата труда

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в локальных нормативных актах учреждения.

3.2. При системе оплаты труда работников учреждения, предусматривающей увеличение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более

высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.3. Средства на оплату труда предусматриваются в соответствующих бюджетах в соответствии с утвержденными региональными и муниципальными нормативами.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 25 числа при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочими праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сроки выплаты заработной платы могут быть изменены только по взаимному согласию сторон.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с Коллективным договором может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.6. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.7. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

3.9. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных правовыми нормативными актами Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании

специальной оценки труда, проводимой в соответствии с трудовым законодательством, в размере 4 процентов должностного оклада, отражаются в трудовом договоре работника и производятся за время фактической занятости на таких работах.

Данные компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск -7 календарных дней, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные льготы и выплаты снимаются.

Работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утв. Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579, устанавливается доплата в размере 12% ставки заработной платы.

3.10. Производить:

-тарификацию педагогических работников обучающихся, нуждающихся в длительном лечении детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа);

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с Коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;

-руководителям образовательного учреждения составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;

-разрешить заместителям директора выполнять объем учебной нагрузки (педагогической деятельности) по совмещению до 9 часов в неделю, остальную учебную нагрузку в случае необходимости – в свободное от основной работы время.

3.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных нормативными актами РФ. 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, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству,

проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется учреждением.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до начала очередного отпуска.

3.12. Сохранять во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника; средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний.

3.13. Производить оплату председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размере от 20% до 30% от должностного оклада в соответствии со ст. 377 ТК РФ при наличии средств в фонде оплаты труда.

3.14. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 333 ТК РФ), для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Режим рабочего времени учителя, педагогов дополнительного образования (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им 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 учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, покраска, работа по благоустройству и уборке территории, охрана учреждения и т.д.).

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

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

За привлечение работников к выполнению дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников:

- за полный ремонт закрепленного кабинета или привлечение к ремонту помещений школы установить дополнительно до 3 дней к отпуску.

Установить 1 свободный день от нормируемой части рабочего времени для самоподготовки вне рабочего места (суббота) в каникулярное время.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих не рабочему праздничному устанавливается в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.5. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей) производить за учетный период - квартал (либо полгода и т.д., но не более чем год).

4.6. Педагогическим работникам, продолжительность рабочего времени которых составляет 18 часов и менее предоставить в течение недели один день свободный от нормируемой части рабочего времени для самоподготовки.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

4.8. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.9. При наличии собственных денежных средств, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы (по заявлению) в следующих случаях:

- вступление в брак – 3 рабочих дня;
- рождение ребенка (мужу) – 3 дня;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруги) – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 4 дня в каникулярное время;
- за ненормированный рабочий день:
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 7 календарных дней;
- заместителю директора по экономике – 2 календарных дня;
- секретарю-машинистке школы – 5 календарных дней;
- за особый характер работы:
- заместителю директора по административно-хозяйственной части – 7 календарных дней;
- библиотекарю школы – 3 календарных дня;
- заведующему библиотекой – 3 календарных дня;
- секретарю-машинистке школы – 5 календарных дней;
- для обслуживающего персонала школы установить дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в школе: от 3 до 5 лет – 1

календарный день, от 5 до 10 лет – 2 календарных дня, свыше 10 лет - 3 календарных дня.

- предоставляется учителям дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время (от 1 до 3-х дней) по согласованию профсоюзным комитетом с сохранением заработной платы за дежурство по школе в течение учебного года.

Количество дней дополнительного отпуска, предусмотренного Коллективным договором, определяется руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, и используется в течение текущего учебного года.

4.10. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

а) По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней 1 раз в год (или по частям).

б) Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

в) Работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

4.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.12. Относить к работникам с ненормированным рабочим днем заместителя директора по АХР, заместителя директора по экономике, секретаря-машинистку.

5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном иждивении работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье у которых нет других работников с самостоятельным заработком; лица у которых нет других источников дохода;

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;

- членам профсоюза;

- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

При сокращении численности или штата работников учреждения администрация обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

5.6. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года.

5.7. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

5.8. Стороны считают необходимым:

5.8.1. При аттестации работника на соответствие занимаемой должности, учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

5.8.2. Продлевать приказом руководителя образовательного учреждения срок действия имеющейся квалификационной категории до двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в

отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

5.8.3. Продлевать приказом руководителя образовательного учреждения срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет.

5.8.4. Продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения.

5.8.5. Учитывать на основании приказа руководителя образовательного учреждения квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Коллективного договора.

5.8.6. При переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать при оплате труда квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).

5.8.7. Учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

5.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с нормативными актами РФ;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной

	должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета

6. Охрана труда

6.1. Руководитель учреждения:

6.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

6.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ в учреждении. Оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда.

6.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует (при наличии денежных средств) работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения.

6.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

6.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,

предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.7. Проводить обучение работников образовательной организации по оказанию первой медицинской помощи ежегодно в ноябре месяце.

6.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.9. Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

6.1.10. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.12. Обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

6.1.13. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

6.1.15. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

6.1.16. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

6.1.17. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и

охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2. Профсоюзный комитет учреждения:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

6.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

6.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссий по охране труда в учреждении.

6.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

6.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

6.2.8. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.9. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных

интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.2.3. Не препятствовать, представителям профсоюзного комитета посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Содействовать профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профсоюзного комитета в учреждении.

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

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзного комитета учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены профсоюза, уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

7.3.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзного комитета признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

7.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников учреждения.

8.3.Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4.Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5.Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случаи необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6.Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.7.Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.8.Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.9.Содействует реализации настоящего Коллективного договора, снятию социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.10.Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8.11.В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения в соответствии с законодательством РФ.

8.12.Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантиях для трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

8.13.Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.14.Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8.15.Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников учреждения о деятельности сторон по обеспечению выполнения Коллективного договора.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9.Стороны договорились:

9.1.Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор

О.В. Морозова

(подпись, Ф.И.О.)



20 15 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

С.Я. Солдатенкова

(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

«24» марта 20 15 г.

Пронумеровано пронумеровано
21 (Общая сик) листов.

Директор *М.В. Морозова*

