

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
на период с июня 2022 года по июнь 2025 года

Рассмотрен и принят
общим собранием
трудоу коллектива
25 мая 2022 года.

Директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 7»

г. Саянска



Подгорнова О.И.

« 25 » мая 2022

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 7»
г. Саянска

Конопелька Конопелька Н.А.
« 25 » мая 2022 г.

г. Саянск
2022

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	21-2022
№	06 2022 г.
Консультант по управлению охраной труда	<u>Т.Г. Тукаленко</u>

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №7».

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и деятельности» и иных законодательных и нормативно-правовых актах с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, городским отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами вышестоящего коллективного договора являются – работодатель в лице директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 7» Подгорновой О.И. и работники общеобразовательного учреждения, интересы которых представляет председатель профкома Канопелька Н.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (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 2-х недель после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, с июня 2022 года по июнь 2025 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением — учет мнения):

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) положение об оплате труда работников МОУ «СОШ №7»;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) план подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МОУ «СОШ №7»;
- 5) план оздоровительно-профилактических мероприятий профсоюзного комитета МОУ «СОШ №7»;
- б) перечни работ, профессий и должностей, пользующихся льготами и компенсациями.

1.16. 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 частью 2 статьи 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;

1.17. Срок действия коллективного договора устанавливается на три года. В течение срока действия договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в установленном законодательством порядке (ст. 40 или 44 ТК РФ). Принятие изменений и дополнений оформляется приложением к коллективному договору и доводится до сведения всех работников коллектива.

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

1.18. Выполнение коллективного договора в соответствии со ст.51 ТК РФ осуществляется сторонами социального партнёрства и стороны, либо представители, отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении коллективного договора.

I. 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 отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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 статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ «СОШ №7» с учетом мнения профкома.

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 помимо основной работы, 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 их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. 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 работодателя 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, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и центра развития образования) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения 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 (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными

условиями, карантинном и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- 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 обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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 в учреждении.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Уставом школы;
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Нормативными документами по охране труда и технике безопасности и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.14. Расторжение трудового договора по ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя допускается в случаях, установленных трудовым законодательством, с учётом исполнения ст. 82, 179, 373 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;
- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства по направлению работодателя;

- лицам, достигшим ими возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий».

2.15. Расторжение трудового договора по ст. 80 ТК РФ по инициативе работника (по собственному желанию) осуществляется либо после предупреждения в письменной форме за две недели работодателя, либо по обоюдному согласию обеих сторон.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При сдаче отчетов в УПФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 — 176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.5. Организовывать прохождения аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую полученной квалификационной категории оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Предоставлять по письменному заявлению ежегодный очередной оплачиваемый отпуск работникам при увольнении на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ.

IV. ФОРМА, СИСТЕМА И НОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату два раза в месяц 10 и 25 числа (10 – окончательный расчёт за предыдущий месяц; 25 – авансирование текущего месяца). При задержке заработной платы работникам начислять компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. Ежемесячно выдавать каждому работнику в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Своевременно производить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, педагогической нагрузки, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации; оплату производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

4.6. В состав аттестационной комиссии школы включать председателя профсоюзной организации.

4.7. С целью закрепления молодых специалистов устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

4.8. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

4.9. Производить работникам учреждения, победителям - призерам городских и областных конкурсов «Учитель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства установление надбавки:

- победителям городских конкурсов в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов – 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

- победителям областных конкурсов - в размере 20,0%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

4.10. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.11. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника - недельными часами.

4.12. Осуществлять привлечение работников к выполнению в учреждении ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

4.13. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат принимает руководитель МОУ «СОШ №7», с учётом рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат конкретизируются в «Положении об оплате труда».

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МОУ «СОШ №7», трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязуется исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).

5.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учётом мнения профкома до ухода педагогов в очередной отпуск.

5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся и воспитанников в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (отмены (приостановки) занятий), утверждая график работы.

5.5. Объем учебной нагрузки сохраняется на протяжении учебного года, за исключением случаев снижения количества часов по программе, сокращения количества классов, групп продлённого дня.

5.6. Объем учебной нагрузки ниже ставки устанавливается только с письменного согласия работника.

5.7. График работы педагогического коллектива исходит из шестидневной рабочей недели.

5.8. График работы обслуживающего персонала школы исходит из шестидневной рабочей недели, устанавливается заведующим хозяйством и утверждается директором школы. Общим выходным днем является воскресенье.

5.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе:

5.9.1. беременной женщины;

5.9.2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

5.9.3. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.10. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с законодательством. Продолжительность основного отпуска определяется в соответствии с наименованием профессии и должности. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.11. Разделение отпуска на части, перенос, а также отзыв из отпуска допускается только по соглашению между работником и работодателем.

5.12. График отпусков составляется ежегодно с учётом мнения профкома и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Сверх основного отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней, согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 5 календарных дней.

5.14. За счет сметы расходов учреждения предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

– родителям при проходах членов семьи на действительную военную службу в ряды Вооруженных сил предоставлять 3 календарных дня;

– при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом МОУ «СОШ №7».

5.17. При сокращении количества классов-комплектов, числа часов по программе, работодатель обязан уведомить работника за 2 месяца в письменной форме, проводя уведомительные процедуры с профсоюзной организацией.

5.18. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.19. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда».

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

6.1. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

6.2. Устанавливать повышающий коэффициент за квалификационную категорию при переходе педагогического работника с должности, по которой ему была установлена квалификационная категория, на другую педагогическую работу, при совпадении профиля работы.

6.3. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

6.4. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3-х лет, в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-тилетия выплачивать денежную премию в размере 3000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется обеспечить:

7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.5. Проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.6. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах.

7.7. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. На проведение медицинского осмотра каждому работнику предоставляется 2 рабочих дня.

Согласно положениям статей 214 ТК РФ, работодатель обязан компенсировать сотруднику затраты на проведение медосмотра в полном объеме. Возмещение компенсации расходов за медицинский осмотр производится на основании письменного заявления сотрудника о компенсации расходов на медицинский осмотр с приложением документов, подтверждающих эти расходы, которое заверяется руководителем школы.

7.8. Организовывать проведение за счет собственных средств прохождения санминимума и оформление медицинских книжек, организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

7.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.10. Расследование, учёт и анализ случаев производственного травматизма в том числе учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), несчастных случаев с обучающимися и работниками школы.

7.11. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля.

7.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст.72 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.13. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.14. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.16. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Обеспечить работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- приостановку работы, на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

-предоставление дополнительного отпуска не менее 7 дней, доплату к минимальному окладу не менее 4% по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах сверх минимального размера оплаты труда;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств, в соответствии с установленными нормами, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке.

7.17. В целях соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения обеспечить работу комиссии по охране труда.

Работник обязан:

7.18. Соблюдать требования охраны труда.

7.19. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.20. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.23. Немедленно извещать своего вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

Работодатель имеет право:

7.25. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.26. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

7.27. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

VIII. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Представлять и защищать интересы работников школы перед работодателем, органами представительной и исполнительной власти.

Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства о труде, коллективного договора; требовать устранения выявленных нарушений.

8.2. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров в соответствии с имеющимися законодательными актами РФ.

8.3. Оказывать бесплатную консультацию по вопросам трудового законодательства, принимать участие в организации социально-бытовой, культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в коллективе.

8.4. Раз в год заслушивать работодателя по вопросам состояния условий охраны труда, о выполнении ранее принятых решений.

8.5. Оказывать содействие работодателю по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в образовательном учреждении.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Иркутской области, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

9.3. Профсоюзному комитету предоставляется, по его запросу, информация и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим и жилищно-бытовым проблемам, организации горячего питания в школьной столовой.

9.4. Обеспечивается, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выдачей банком заработной платы в полном объеме.

9.5. Освобождается от основной работы с сохранением заработной платы члены профсоюзного комитета и его комиссий на время:

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы не в ущерб основной работе.

9.6. Члены профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, за исключением случаев повторного грубого нарушения Устава Школы.

9.7. Увольнение члена профкома по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.п. «б» п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ осуществляется только с предварительного согласия профкома.

9.8. Работа в качестве председателя профкома или его члена принимается во внимание при поощрении работников школы, их аттестации.

X. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.