

Принято общим собранием трудового коллектива
МБОУ «Западнодвинская СОШ №2»
протокол № 1 от 15 мая 2017 года

Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗАПАДНОДВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №2»
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2017-2020 ГОДЫ



от работников:
172610, Тверская область,
г. Западная Двина,
ул. Первомайская, д. 3
тел. 8 (48265) 2-12-07
представитель трудового коллектива -
(председатель первичной профсоюзной организации)
МБОУ «Западнодвинская СОШ №2»

В.И. Егорова

от работодателя:
172610, Тверская область,
г. Западная Двина,
ул. Первомайская, д.3
тел. 8 (48265) 2-12-07
директор
МБОУ «Западнодвинская СОШ №2»



В.В. Никифорова

«15» мая 2017 г.

«15» мая 2017 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Западнодвинская средняя общеобразовательная школа №2» Тверской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральным законом от 29.12. 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2016- 2018 годы;
- Соглашением между отделом образования администрации Западнодвинского района и Западнодвинским Советом председателей профсоюзов и профкомов работников народного образования на 2015-2017 годы;
- иными законодательными и нормативными актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) – Егоровой Валентины Ивановны, работодателя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Западнодвинская средняя общеобразовательная школа №2» (далее - Учреждение) - Никифоровой Валентины Владимировны.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально- трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам.

1.5. Коллективный договор заключается в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.
- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- регулирования в соответствии с законодательством споров, требований, претензий, которые могут возникнуть у каждой из сторон.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от того, являются ли они членами первичной профсоюзной организации или нет, и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

1.7. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- требование от работников выполнения ими должностных обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда и техники безопасности;
- привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленным ТК РФ и иными федеральными законами;
- требование от лица, поступающего на работу в учреждение при заключении трудового договора, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в Информационном центре УМВД России по Тверской области.

1.8. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную, в установленные сроки, и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- сокращённую для педагогических работников продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (при норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г. № 36204);
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы, порядок и условия которого определяются локальным актом образовательного учреждения;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требование охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- объединение в профсоюзные союзы;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Уставом школы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.9. Работодатель признает представителя трудового коллектива единственным полномочным в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.10. Представитель трудового коллектива (председатель первичной профсоюзной организации) признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

Представитель трудового коллектива имеет право на мотивированное мнение при согласовании:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников;
- положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- графика отпусков;
- формы расчётного листка;
- приказа о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказа о награждении работников;
- с администрацией школы вопросов о режиме работы учреждения и внесения предложений по её совершенствованию;
- другие документы, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия коллективного договора - 3 года.

Коллективный договор после истечения срока действия может быть продлён не более чем на 3 года, если ни одна из сторон не изъявит намерение модифицировать или аннулировать его.

Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех работников школы и в 10 -ти дневный срок после его уведомительной регистрации в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области публикуется на школьном сайте.

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

В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1.15. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия или бездействия в соответствии с Федеральным законом.

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

1.17. Контроль над ходом выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Информация о ходе выполнения коллективного договора ежегодно рассматривается представителем трудового коллектива на собрании трудового коллектива.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными Соглашениями, а также настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении.

2.2. Стороны договорились, что:

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, муниципальным отраслевым Соглашением и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящиеся к трудовой функции работника.

2.3.3. В трудовой договор включать условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ.

2.3.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку следует предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.7. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключать трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.8. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменения количества часов по учебным планам и количества классов (групп)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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.

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

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников работника с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- беременные женщины;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж

менее одного года.

2.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.2. Работодатель по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации 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.

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) при наличии заявления педагогического работника.

3.3.3. При направлении работника для прохождения курсов повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, настоящим коллективным договором не предусматриваются.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

3.3.7. Создавать условия для аттестации педагогических работников в соответствии с действующим приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» № 276 от 07.04.2014 года и подзаконными актами федерального и регионального уровней.

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

III. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

3.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавших в нем, уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.2. При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации на соответствие уровня профессиональной компетентности, предъявляемой к первой и высшей квалификационным категориям;
- принцип обязательности на соответствие занимаемой должности;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- льготы для членов профсоюзной организации, прописанные на основании изменений и дополнений в Региональном Отраслевом Соглашении между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников Стороны исходят из того, что:

1) в соответствии с требованиями трудового законодательства, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется: настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

2) для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

а) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам – психологам;
- социальным педагогам;
- старшим вожатым;
- педагогам – библиотекарям;
- преподавателям – организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

б) норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям – дефектологам;
- учителям – логопедам.

в) норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям, осуществляющим присмотр и уход за детьми в группах продлённого дня.

г) норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая является нормируемой частью их педагогической работы, устанавливается:

- педагогам дополнительного образования;

- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

3) В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные п.3.2 подпунктами 2а, 2б, 2г устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения норма рабочего времени 40 часов в неделю.

4.5. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательными программами, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

4.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

При определении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах – комплектах).

Сохранение объёма учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов, обеспечивается путём предоставления им учебной нагрузки в классах (классах – комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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

4.8. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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 образовательным программам, сокращения количества классов (групп);

- 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);

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

4.9. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.11. При возложении на учителей, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в их учебную нагрузку.

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

4.13. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.14. Расписание занятий составляется с учётом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями.

4.15. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня – правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учётом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха или стимулирующая выплата из фонда оплаты труда в сумме 450 рублей.

4.17. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма учебной нагрузки и сохранением заработной платы, установленной им тарификацией до начала каникул, и в соответствии с графиком работ, согласованным с выборным профсоюзным органом учреждения и утверждённым работодателем.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. В период проведения итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования определяется иной режим работы и занятости сотрудников, утверждённый руководителем учреждения.

4.19. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.20. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

4.21. При изменении существенных условий труда работодатель обязан известить об этом работника не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

4.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях. График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определённый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска менее, чем за 2 недели.

4.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

4.25. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.26. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника и в связи с производственной необходимостью.

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.29. Педагогическому работнику может быть предоставлен отпуск во время учебного процесса только при наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение.

4.30. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам

- при рождении ребёнка в семье (мужу) – 2 дня;
- бракосочетание работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители) – 3 дня

4.31. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления в следующих случаях:

- бракосочетание детей работника – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи со смертью не близких родственников – 1 день;
- родственникам для ухода за заболевшими членами семьи на срок согласно медицинскому заключению.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.32. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.33. Каждый педагогический работник, в соответствии со ст. 47 п.5 ФЗ № 273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, который предоставляется по согласованию с работодателем. Это время входит в непрерывный трудовой стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.34. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

V. Оплата и стимулирование труда.

5.1. Стороны исходят из того, что:

1) порядок и условия оплаты труда педагогических работников и других работников учреждения регулируются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБОУ «Западнодвинская СОШ №2» в пределах средств, направленных на оплату труда и в соответствии с утверждённым штатным расписанием;

2) с учетом показателей результатов труда работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Западнодвинская СОШ №2» в пределах средств, направленных на оплату труда, и в соответствии с утверждённым штатным расписанием;

3) фонд оплаты труда учреждения определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из:

-должностного оклада работника (рабочего) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам,

- компенсационных выплат,

- стимулирующих выплат;

4) оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

5.2. Заработная плата выплачивается работнику по месту его работы или перечисляется на указанный работником счёт в банке два раза в месяц: 25 числа каждого месяца и 10 числа – окончательный расчёт за предыдущий месяц работы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата производится накануне.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (в рублях).

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Оплата времени приостановки работ по причине задержки выплаты заработной платы производится по правилам ст. 157 Трудового кодекса РФ.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора или муниципального отраслевого, регионального отраслевого соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном объёме.

5.7. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано не безопасным, то работникам (рабочим), занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата за фактически отработанное время в этих условиях, установленная для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При установлении доплаты применяется Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утверждённый приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. В случае обеспечения на рабочих местах оптимальных

условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам не устанавливаются.

5.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится компенсационная выплата. Выплата устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.9. С целью поддержки молодых педагогических кадров установить на период первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования надбавку в размере 50% от должностного оклада.

5.10. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, детей – инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения) устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

5.11. В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, и невозможностью догрузить их иной педагогической работой до окончания учебного года им выплачивается:

- ставка – в случае, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы часов за ставку;

- заработная плата, установленная при тарификации – в случае, если при тарификации была установлена нагрузка, ниже нормы часов за ставку.

5.12. Учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку производить оплату за полную ставку.

5.13. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности с представлением положительных результатов работы за последние 2 года)

Учитель начальных классов	Воспитатель группы продлённого дня
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах), в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности с представлением положительных результатов работы за последние 2 года)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры

5.14. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории производится за весь фактический объём учебной нагрузки.

5.15. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере сторожам.

5.16. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха или выплата стимулирующего характера в размере 450 рублей.

5.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

VI. Социальные гарантии и льготы

6.1. Стороны согласились, что:

1) работникам, нуждающимся в санаторно - курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путёвок за счёт использования как бюджетных, так и внебюджетных средств. Профсоюз использует возможность для снижения стоимости путёвок на санаторно - курортное лечение в здравницы Тверской области для членов Профсоюза;

2) при направлении педагогического работника на курсы повышения квалификации и (или) переподготовку с отрывом от основной работы возмещать им:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;

- расходы на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

3) педагогические работники пользуются правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4) педагогические работники, состоящие на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, пользуются правом на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

5) педагогические работники в образовательных целях имеют право на бесплатное пользование библиотечным фондом и информационно – телекоммуникационными сетями, учебными и методическими материалами, музейным фондом, архивными документами.

6.2. Стороны признают необходимым:

6.2.1. При совершенствовании порядка аттестации соблюдать принципы добровольности, бесплатности.

6.2.2. По согласованию с работодателем допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающего со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае если работнику до пенсии по возрасту остаётся два года и менее.

6.2.3. При рассмотрении заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории:

- на основе сведений указанных в заявлении на прохождение аттестации,

- на основе сведений, указанных в справке о занимаемой должности в учреждении на момент подачи заявления, содержащей, в том числе информацию о наличии (отсутствии) неснятых дисциплинарных взысканий,

- на основе данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;

- работникам образования, имеющим государственные награды по профилю педагогической деятельности, включая Почётные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный тренер российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта» независимо от года награждения;

- награждённым отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР»,

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР» «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник физической культуры, спорта и туризма», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области», «Почётный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»;

- победителям, призёрам международных, федеральных и областных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, победителям в номинациях областного конкурса «Учитель года» в течение последних 5 лет;

- педагогическим работникам, подготовившим воспитанников – победителей и призёров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад (для учителей предметников), конкурсов, смотров, соревнований (для учителей физической культуры и педагогов дополнительного образования), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;

- копии документов, подтверждающих наличие льготы;

- копии документов о прохождении курсов повышения квалификации за последние 3 года.

6.2.4. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года;

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком, годового отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа, или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

6.3. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

1) обеспечивать права работников (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами;

2) своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определённых законодательством;

3) в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 27 – ФЗ от 01.04.1996 года «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

- 4) обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- 5) заключать договора с медицинским учреждением по проведению диспансеризации, периодических медицинских осмотров работников и т.д.

VII. Условия и охрана труда

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

7.2. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

7.5. Приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществлять выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

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

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

7.8. Проводить не реже, чем один раз в пять лет специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законодательством.

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

7.14. Организовывать совместно с профкомом проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда.

7.15. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

7.16. Обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.17. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.18. Проводить не реже, чем один раз в три года замеры сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.20. Обеспечить рабочее место необходимым оборудованием, мебелью, инвентарём.

7.21. Обеспечивать в установленном порядке проведения обучения работников, в том числе и руководителя учреждения, вопросам охраны труда и проверку знаний требований по охране труда.

7.22. Профком

- осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

- обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

- участвует в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охране труда.

7.23. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

7.23.1. Администрация учреждения :

- обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства;

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся и работников учреждения.
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в месяц (в зимнее время один раз в три месяца);
- организует и проводит в учреждении изучение Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательного учреждения;
- готовит инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складе и в гараже учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности;
- организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию учреждения).
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).
- обеспечивает в установленном порядке проведения обучения работников, в том числе и руководителя учреждения, вопросам пожарной безопасности и проверку знаний требований по пожарной безопасности.

7.23.2. Профком:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

VIII. Гарантии прав выборного органа первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза

8. Стороны обращают внимание на то, что:

8.1. Не допускается ограничение установленных 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 и не создаётся препятствий для создания и функционирования профсоюзной организации в учреждении.

8.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Руководитель первичной профсоюзной организации учреждения не может быть уволен без предварительного согласия Западнодвинского Совета председателей профсоюза и профкома работников народного образования.

8.4. 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).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работник, не являющийся членом профсоюза, на которого распространяется действие коллективного договора, при наличии письменного заявления, имеет право ежемесячно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% заработной платы.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения профкома (порядок установлен статьёй 372 Трудового кодекса РФ);
- учёта мотивированного мнения (порядок установлен статьёй 373 Трудового кодекса РФ);
- согласования, предоставляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.7. С учётом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных статьёй 99 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени;
- при угрозе массовых увольнений (статья 180 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- изменение существенных условий труда.

8.8. С учётом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником последствий (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работников, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;

- применение, в том числе, однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.9. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 Трудового кодекса РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать своё право на аттестацию.

8.10. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профсоюза.

8.11. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

8.12. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работниками виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этом случае увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.14. Стороны принимают совместные решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.15. Стороны принимают решения об организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 15.05.2017 года и действует по 15.05. 2020 года. В конце календарного года на общем собрании трудового коллектива проходит отчёт о выполнении коллективного договора.

9.3. Профком обязуется создать комиссию по контролю за выполнением данного трудового соглашения, которая будет осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и его пожеланий, отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полгода.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.