

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Змеиногорская средняя общеобразовательная школа №3» Змеиногорского района Алтайского края

Директор МБОУ
«Змеиногорская СОШ № 3»
Л. Приходько - Л.М. Приходько
«14» 03.03. 2018г



Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
Е.А. Хмелева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в ЦЗН Управления социальной защиты
населения по Змеиногорскому району
«29» марта 2018 года
Регистрационный номер 96
(должность) директор
т.в. Карамыш (подпись) Е.А. Хмелева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Змеиногорская средняя общеобразовательная школа № 3» Змеиногорского района, Алтайского края (далее- МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3») по адресу 658480, Алтайский край, г. Змеиногорск, ул. Пугачева 18;

и структурных подразделений: Детского сада комбинированного вида «Огонек», по адресу: 658480, Алтайский край, г. Змеиногорск, Ленина, 33,

Детского сада комбинированного вида «Улыбка», по адресу: 658480, Алтайский край, г. Змеиногорск, ул. Крупской 41

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБОУ «Змеиногорская СОШ №3» в лице их представителей. Представитель работодателя в лице директора МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» Приходько Любови Михайловны, (далее именуемый «Работодатель»), представитель работников, в лице председателя профсоюзной организации, Хмелевой Евгении Александровны (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком осуществляет защиту всех работников, в том числе, не являющихся членами профсоюза

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ Центр занятости населения.

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

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

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

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

1.13. Стороны определили:

1.13.1. По согласованию с профсоюзным комитетом включить в коллективный договор следующие пункты:

- условия оплаты труда и порядок их изменения;
- сроки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством;
- оплату времени простоя не по вине работника не ниже 2/3 заработной платы;
- об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты;
- перечень должностей работников, имеющих ненормированный рабочий день для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в размере не ниже установленного законом;
- о предоставлении социальных гарантий (порядок, форма) работникам;
- о соблюдении прав и гарантий профсоюзной деятельности;
- об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате;
- о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года, определенном учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения)
- о стабильности объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года (уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам).

1.13.2. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменений размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издание приказов на выполнение сверхурочных работ;
- составление других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников

1.13.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение по новой системе оплаты труда;
- 3) положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- 4) положение о материальном стимулировании работников ДООУ
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) другие локальные нормативные акты.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.3. Принимать с учетом мотивированного согласия профсоюзного комитета:

- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда,
- изменение обязательных условий трудового договора, связанных с изменением условий труда

Обеспечить право участия представителей работников (членов профкома) в работе органов управления учреждений, в том числе по вопросам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом согласно ст. 53 ТК РФ (Основные формы участия работников в управлении организацией)

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. 1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.1.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ.

2.1.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ

В соответствии с ч 2 ст. 58 ТК РФ трудовой договор может заключаться на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Работодатель, при заключении трудового договора, обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых работников с трудовым договором (эффективным контрактом для педагогов), приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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

2.1.6. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.1, п.2, п.3, п.5, пп. «а» «б»

П.6, п.8, п.10, ст.81, п.1, п.2., ст 336 Трудового Кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре образовательного учреждения (ст.82 ТК РФ).

2.1.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.1.9. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.2. Проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.3. Стороны договорились,

2.3.1. Предоставить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, не зависимо от того за чей счет они обучаются

2.3.2. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

(Основание: ст.179 ГК РФ),

2.3.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.3.4. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.3.5. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.3.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.4. Учебная нагрузка

2.4.1.. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

2.4.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) сокращения количества групп.

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

2.4.4. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в п. 2.4.3

2.4.5. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися классе. (приказ Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. № 21)

2.4.6.. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога 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 учебной нагрузки в связи с сокращением количества (групп), изменения учебного плана.

- 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 из 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, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу педагога прервавшего 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.

2.4.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа 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)(Глава 12 ТК РФ).

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

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме. Днями выплаты заработной платы являются с 20 по 25 текущего месяца аванс, с 10 по 15 следующего месяца заработная плата.

3.1.2. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий.

3.1.3. Не допускать возникновения задолженности перед работниками по заработной плате и выплате компенсации на приобретение методической литературы.

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

В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

3.1.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.1.5. Выплачивать заработную плату путём перечисления денежных средств на расчетный счет работника.

3.1.6. Формировать фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год, в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств субъектов РФ местных бюджетов и средств от приносящей доход деятельности Устав МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3»

3.1.7. Разработать Положение по НСОТ на основе модельной методики оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений утвержденной (УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ ПРИКАЗ от 29 мая 2008 года N 2005)

По новой системе оплаты труда:

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;

- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс состоит из общей части и специальной части

- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);

- разработать в образовательном учреждении перечень видов неаудиторной занятости.

- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом. (ст 133 ТК РФ)

Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от условий трудового договора. Работодатель не обязан производить доплаты до МРОТ лицам, работающим по совместительству.

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- За наличие квалификационной категории;

- За наличие образования;

- За наличие стажа педагогической деятельности;

- За наличие почетного звания, отраслевых наград;

- За группу должностей работников;

- За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты, предусмотренные положением о неаудиторной занятости

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

Персонифицированные доплаты.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.1.8. Устанавливать оплату труда библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных отраслей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.1.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, может определяться: в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому, в соответствии со средней наполняемостью в школе и др. (Приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодежи № 2012 от 22.06.2010 ст.71.1.).

Пересчитывать размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, «в соответствии с численностью обучающихся в классе» при изменении численности обучающихся в течение года в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

3.1.10. При новой системе оплаты труда устанавливать выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам и об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических и других работников. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.1.11. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией ;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.1.12. Оплату труда работников из числа младшего обслуживающего персонала производить согласно окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

3.1.13. Переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями, осуществляемая вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплачивается как сверхурочная работа в полуторном размере за первые два часа и в двойном размере – за

последующие часы. В случае неуважительной причине применение к последнему мер дисциплинарного взыскания в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, производится доплата в размере, определенном по соглашению сторон.

3.1.15. Оплачивать командировочные расходы педагогическим работникам на прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки с сохранением за этот период среднего заработка по основному месту работы (ст.187).

3.1.16. Самостоятельно устанавливать доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера, распределять общую и специальную части фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств в том числе из внебюджетных источников, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывать показатели качества, результативности труда.

Осуществлять распределение стимулирующих выплат по согласию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.17. С целью поддержки молодых педагогов, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступающим на работу, предусматривать следующие механизмы стимулирования труда указанных работников,

В течение первого года работы производить оплату труда с надбавкой до 30% от базовой части заработной платы;

В течение второго года работы - доплаты в размере до 20% от базовой части заработной платы;

В течение третьего года работы - доплаты в размере до 10% от базовой части заработной платы;

3.1.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами) установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных «Условиями предоставления повышенной оплаты труда и размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда» утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития 22 марта 2010 года приказами №173-н и №175-н и на основе специальной оценки условий труда, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.19. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.1.20. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.1.21. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на работников образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

3.1.22. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

3.1.24. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. 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 ст. 173 – 176 ТК РФ.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемым администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.91), графиком сменности, учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения другими федеральными законами.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки российской федерации от 11 мая 2016 года № 536)

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.1.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее чем за две недели до его начала. . Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2.. Разделение отпуска, предоставление отпусков по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.2.4. На основании ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставлять одновременно с отпуском по основной работе.

Совместителю предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст.286 ТК РФ)

5.2.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст.128 ТК РФ)

5.2.7. Предоставлять дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день
Директору ОО

Заместителям директора по дошкольному образованию

Завхозам

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней. (Постановление Администрации Алтайского края от 13.02.2007 N 52, от 02.06.2010 N 240)

5.2.8. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 2 день председателю первичной организации профсоюза;

- 1 день членам профсоюзного комитета.

5.2.9. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, которого определены ТК. РФ

5.2.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

5.2.11. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.2.12. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.2.13. Знакомить педагогов до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.2.14. Распределять учебную нагрузку учителей и других педагогических работников, исходя из обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

5.2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других

образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) 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.

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

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

5.16. В период каникул учителям устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2.17. Продолжительность рабочего дня учителям в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.2.18. При составлении расписания работодатель должен учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время педагога. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.2.19. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.2.20 Предоставлять педагогическим работникам школы методический день в неделю при нагрузке не более 21 часа в неделю В методический день обязательное присутствие работника в организации не требуется., за исключением случаев: выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.2.21 Предоставлять, отгул в каникулярное время педагогическим работникам при за сопровождении учащихся в продолжительные поездки сутки и более, при условии не оплаты командировочных выплат.

5.2.22 Предоставить 1 отгул педагогическим работникам, принявшим участие в акции «Всеобуч» т.е. мониторинге учета детей микрорайона территории школы

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и охраны труда в учреждении, соответствующие требованиям законодательства, тем самым обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

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

6.1.4. На время приостановки работ в ОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

6.1.6. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ОУ.

6.2.2 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда)

6.2.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.2.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.2.5. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

6.2.6. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение ОУ, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.2.7. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.2.8. Средства фонда социального страхования, сэкономленные в течение календарного года и востребованные у фонда социального страхования, использовать для

улучшения условий охраны труда в учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами инструкциями по охране труда;

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работы охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4. Каждый работник имеет право на:

6.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.4.1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.4.2. На получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.4.3. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

6.4.4. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6.4.5. На обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6.4.6. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

6.4.7. Запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

6.4.8. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

6.4.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников ОУ, проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ;

6.5.2. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения, а в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда);

6.5.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

6.5.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ОУ;

6.5.5 Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

6.5.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

6.5.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой и транспортом.

7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

7.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

7.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.5. Отчислять в профком денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

7.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Оплачивать работникам в случае смерти близкого родственника 2 дня, при выделении материальной помощи по случаю смерти близких родственников в размере двух рабочих дней.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.6. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

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

8.8. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.9. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

8.10. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.11. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.1993 г.; ФЗ № 165 от 16.07.1999г.; «Положение о фонде государственного социального страхования РФ»).

8.12. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

8.13. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.14. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

8.15. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, достоверных сведений о стаже, зарплате. *(Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ от 02.12.1996 г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 г.. по реализации Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ и его последующих изменений).*

8.16. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых, туризм, массовой физической культуры и спорта.

8.17. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

8.18. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи.

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

8.19. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. 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. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в срок до 7-ми рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.


9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

Приложения к коллективному договору.

1. Соглашение по охране труда
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
4. График сменности.
5. Форма расчетного листа.
6. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
7. Положение по новой системе оплаты труда работников ОО
8. Положение «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам ОО.
9. Положение о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части ФОТ учителей МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
Хмелева Е.А. 
« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Змеиногорская СОШ № 3»
 Л.М. Приходько
« 28 » 03 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Комиссии по охране труда:
С/ П «Огонек» Колесник Т.В.
С/ П «Улыбка» Реброва С.П.
МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» Марушенко Т.И.

СОГЛАШЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3»
ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 Г.

Администрация МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» лице руководителя учреждения Приходько Л.М. действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Хмелевой Е.А. действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем Управлением образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением об охране труда в ДОО.

3. Администрация обязуется :

3.1. Предоставлять работникам МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание детей.

3.7. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются :

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в группах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.


4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При не выполнении работниками МБОУ «Змеиногорская СОШ № 3» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При не выполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в комитете Администрации Змеиногорского района по образованию и делам молодежи.


7. Мероприятия по продвижению рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИД в сфере труда

СОГЛАСОВАНО

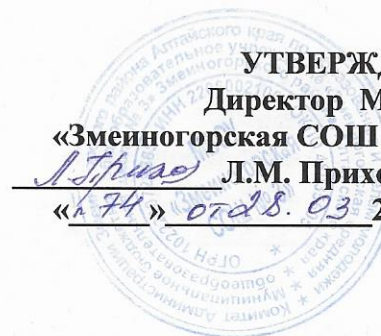
Председатель
Профсоюзного комитета
Хмелева Е.А. 

« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ

«Змеиногорская СОШ № 3»
 Л.М. Приходько

« 27 » 03 2018 г.



Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и отбеливающими средствами.

Профессия (должность)	Обеспечение	Срок носки
Помощник воспитателя	Халат (белый и темный) Фартук, косынка Перчатки	3 года 1 год 1 месяц
Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Халат белый, косынка, фартук, фартук клеёнчатый	3 года 1 год 6 мес
Уборщик служебных помещений	Халат темный, перчатки	3 год 1 мес
Машинист по стирке белья	Халат темный, фартук, перчатки	3 мес. 1 год, 1 мес
Кладовщик	Халат, фартук, косынка	3года. 1 год
Сантехник, плотник, дворник	Спецовка, фуфайка перчатки	2 года. 1 мес.

Приложение
к коллективному
договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Профсоюзного комитета

Хмелева Е.А. 

« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«Змеиногогорская СОШ № 3»


 Л.М. Приходько

« 28 » 03 2018 г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим
днем, которым устанавливается дополнительный отпуск:**

- | | |
|---|-------|
| 1. Директор | 3 дня |
| 2. Завхоз | 3 дня |
| 3. Заместители по дошкольному образованию | 3 дня |

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
Хмелева Е.А. 

« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«Змеиногогорская СОШ № 3»

 Л.М. Приходько

« 27 » 03 2018 г.

Графики сменности работников структурного подразделения

Должность	Время работы	
Заведующий	с 8.00 до 12.00	с 13.00 до 17.00
Старший воспитатель	с 8.00 до 12.00	с 13.00 до 16.00
Заведующий хозяйством, бухгалтерия, специалист по ОТ и ТБ, водитель	с 8.00 до 12.00	с 13.00 до 17.00
Воспитатели	I смена с 7.30 до 11.00 с 7.30 до 14.30 10,5 часов с дополнительным выходным днем среди недели	II смена 11.00 до 18.00 с 14.30 до 18.00
Музыкальный руководитель:	I смена с 8.00 до 12.50	II смена с 12.00 до 17.00
Учитель логопед	I смена с 8.00 до 12.00	II смена с 14.00 до 18.00
Инструктор по физвоспитанию	с 8.00 до 14.00	с 11.00 до 17.00
Помощник воспитателя	с 8.00 до 12.00	с 13.00 до 17.00
Шеф-повар, повар	I смена 6.00 до 14.00	II смена 9.00 – 17.00
Машинист по стирке и ремонту белья, уборщица служебных помещений	с 8.00 до 12.00	13.00 – 17.00

СОГЛАСОВАНО

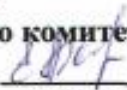
Председатель
Профсоюзного комитета
Хмелева Е.А. *Е.А. Хмелева*

« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Змеиногорская СОШ № 3»
Л.М. Приходько Л.М. Приходько
« 28 » 03 2018 г.

Форма расчетного листка

Организация: МБОУ Змеиногорская СОШ №3 Подразделение:					К выплате: Должность: Сторож Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
Оплата по окладу (по					НДФЛ			
Районный коэффициент					Выплачено:			
МРОТ					Выплата аванса 8 от			
					Выплата зарплаты 17 от			
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			
Общий облагаемый доход:								

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
Хмелева Е.А. 
« 28 » 03 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Зменногорская СОШ № 3»
 Л.М. Приходько
« 27 » 03 2018 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель
Комиссии по охране труда:
С/ П «Огонек» Колесник Т.В.
С/ П « Улыбка» Реброва С.П.
МБОУ «Зменногорская СОШ № 3» Марушенко Т.И.

**Мероприятия
по продвижению рекомендаций
Международной организации труда о ВИЧ/СПИД в сфере труда**

Мероприятия по продвижению рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИД в сфере труда

Целью настоящего документа является определение основных подходов к проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда МБДОУ «Змеиногорский детский сад «Огонек» Змеиногорского района Алтайского края. Документ включает в себя следующие ключевые направления действий:

1. Профилактика ВИЧ/СПИДа.

Проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией.

Доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

Все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

Работники имеют право получать информацию и консультативные услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД Краевого государственного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница г. Змеиногорска», либо в другом медицинском учреждении.

2. Конфиденциальность.

Ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу или работников МБДОУ «Змеиногорский детский сад

«Огонек» предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ.

Никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

3. Продолжение трудовых отношений.

ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

4. Недопущение дискриминации.

Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, но отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

5. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников.

В целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по их поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.). Не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.