

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
Городского округа Шуя



От работодателя

Колмазнин И.В.

2018 года

Приказ № 16/08 от 08 2018 года

МП



От работников

председатель профсоюзного
комитета Гусева Т.Н.

2018 года

«29»

Протокол № 9 от 29 2018 года

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между работодателями и работниками
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4»
на 2018 – 2021 годы
регистрационный номер 21/18-16

Дата вступления в силу
«29» 08 2018 года



Почтовый и юридический адрес организации:

155902, Ивановская обл., г. Шуя, ул. Ярославская, д. 73 тел.: 4-92-72, Schule40@mail.ru

Данные исполнителя:

Савельева Елена Константиновна, секретарь, 4-92-72, Schule40@mail.ru

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «СОШ № 4».
2. Настоящий коллективный договор отменяет действие коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (регистрационный номер 21/18-16) на 2017 – 2019 года с 01.09.2018 года.
3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (согласно ст.43 ТК РФ), срок действия коллективного договора 3 года (2018-2020 гг.). Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.
4. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя: председателя профсоюзной организации Гусевой Т.Н. (далее - Работники) и Администрации учреждения в лице директора Колмазнина И.В. (далее - Работодатель).
5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
7. В течение действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1. С каждым поступающим на работу Работодатель заключает письменный трудовой договор с указанием должности, функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под подпись.
2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить каждого работника учреждения образования с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, документами о статусе образовательного учреждения, с Правилами по охране труда, с Правилами противопожарной безопасности и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.
3. Работодатель обеспечивает достоверный табель учета рабочего времени всех категорий работающих в школе, исключая оплату неотработанного времени.
4. Работодатель исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящий политический характер.

5. Работодатель обязуется:

5.1. с учетом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств провести упорядочение штатного расписания;

5.2. в случае увольнения учителей по состоянию здоровья на основании медицинского заключения в соответствии с ТК РФ выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

5.3. при принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету школы не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. При увольнении работников по сокращению штата:

-учитывать преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии с ТК РФ, в том числе стаж работы в данном учреждении, наличие детей, результаты аттестации. Гарантировать занятость работников предпенсионного возраста не менее, чем за 2 года до момента выхода на пенсию по возрасту. Сокращение педагогических работников осуществлять лишь по окончании учебного года;

-высвобождающимся работникам выплачивать выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

5.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за грубое нарушение Устава школы, выразившееся в применении непедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета.

5.6. Не применять меры поощрения к работникам, имеющим в течение года взыскания.

6. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

-беременной женщины;

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

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в

месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 262 ТК РФ).

6.3. Предупреждать педагогического работника за 1 день до посещения его уроков или занятий с целью внеплановой проверки.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
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 нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя согласно нормам СанПин.

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

Работодатель не имеет права уменьшать учебную нагрузку учителя без согласования с профсоюзным комитетом учреждения, если это не связано с сокращением класс-комплектов и/или изменением учебного плана.

6. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и научно-методических мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, заседания методического совета, школьных и городских методических объединений, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласуется с профкомом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, по соглашению сторон, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

10. Всем педагогическим работникам (в том числе и педагогу - библиотекарю) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней; техническим работникам - 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель распределяет учебную нагрузку педагогов по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ст. 125 ТК РФ).

Продление, перенесение и отзыв из отпуска работника производится с его согласия в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

11. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной

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

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- отцу при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - до 2-х календарных дней;

- работникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;

- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

13. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;

- бракосочетание детей работников - 1 рабочий день;

- смерть родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня, с выездом за пределы области - 5 рабочих дней;

- консультации в областных лечебных учреждениях - 1 рабочий день в год;

- рождение ребенка - 1 рабочий день.

14. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - 4 рабочих дня.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 рабочих дня.

15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения. Пенсионерам (женщинам - с 55 лет, мужчинам - с 60 лет) и работникам в период процедуры сокращения длительный отпуск не предоставляется.

16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам условия для отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися 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).

18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала учебных занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после их окончания, в рамках рабочего времени.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда всех категорий работников школы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

2. Работодатель гарантирует работнику ставку соответствующего разряда для оплаты труда работников муниципальных учреждений г.о. Шуя в зависимости от квалификации и категории, полученной при аттестации. Работодатель обязуется своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них стажа, образования или присвоения ученой степени, звания.

В случае экономии фонда оплаты труда Работодатель осуществляет премирование работников в соответствии с **Положением о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4». (Приложение № 2 "Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»" к Коллективному договору МОУ «СОШ № 4» городского округа Шуя Ивановской области)**. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применять

На основании Приложения №1 «Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» городского округа Шуя Ивановской области»

установить следующие повышающие коэффициенты педагогическим работникам:

- 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию
- 1,20 для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию
- 1,30 для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
- 1,07 для педагогических работников, имеющих стаж работы от 0 до 3 –х лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении)

3. Осуществлять на основании результатов аттестации оплату за заведование учебными кабинетами.

4. На основании результатов специальной оценки условий труда рабочих мест установить доплаты в соответствии с установленной категорией безопасности.

5. Оплата труда работников по новой системе оплаты труда производится на основе нормативно-подушевого финансирования учреждения.

6. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- стоимости 1 ученико-часа в учреждении;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;

- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета
- зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами Ивановской области;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

7. Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов школы, согласованных с профсоюзным комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей, доли которых определяются учреждением самостоятельно.

9. Базовая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

10. Заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

В случае, когда установленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением № 2** Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» к Коллективному договору.

12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (Приложение № 1 к положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»).

13. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат прилагается (**Приложение № 1** Положение «О выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 4» к Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»).

14. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда и по представлению руководителя учреждения назначаются ежегодно: в январе и в августе или один раз в год в августе, с последующей корректировкой стоимости балла стимулирующих надбавок в зависимости от фонда оплаты труда МОУ «СОШ №4».

15. Порядок рассмотрения вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом (**Приложение № 3.** "Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» к Положению о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»).

16. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

17. Соотношение долей стимулирующей части фонда оплаты труда для каждой категории работников (учителя, административный персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется Управляющим советом школы по представлению директора.

18. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

19. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

20. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 18 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 4 числа следующего месяца за отчетным.

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

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

23. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

24. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату производит в полном размере.

25. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учреждения, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

26. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работников производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

27. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

28. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

29. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, производится за последние 3 календарных месяца, если это не ухудшает положение работников.

30. При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает 2 месяца подряд, производится тарификация с начала замещения (на период замещения заболевших учителей) и производится перерасчет заработной платы.

31. При замещении учителей, работающих одновременно с двумя подгруппами (иностранный язык, труд, физическая культура), производится доплата за расширение зоны в пределах одной ставки отсутствующего учителя.

32. При необходимости Работодатель может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получившим доплату за совмещение профессий или расширение зон обслуживания.

Кроме этого, педагогическим работникам может осуществляться доплата за классное руководство, за проверку тетрадей, за заведование учебно-опытным участком, за заведование учебными мастерскими др.

33. В случае невыполнения работником функциональных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Работодатель вправе снять указанную плату, предупредив за 2 месяца.

34. Работники школы привлекаются к работе в выходные дни, если это предусмотрено общешкольным планом работы, оплата в данном случае производится в двойном размере или работнику предоставляется другой день отдыха.

35. Если, в случае необходимости, работник на основании приказа привлекается к дежурству по школе в выходные или нерабочие дни, то ему предоставляется время отдыха той же продолжительностью, что и дежурство.

36. При поощрении работников школы за счет фонда материального поощрения Работодатель имеет право согласовать данное поощрение с профсоюзным комитетом.

37. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимать меры по всем фактам нарушения системы оплаты труда;
- принимать участие в разработке положения о премировании, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники;
- участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

V. ОХРАНА ТРУДА

1. Стороны Договора совместно:

1.1. обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

1.2. создают комиссии по охране труда и здоровья работников;

1.3. осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, представлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.4. разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

2.2. Организовывать разработку правил и инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждения повышенной опасности и утверждать их по согласованию с профсоюзом.

2.3. Организовывать за счет средств соответствующих бюджетов обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ; организовывать инструктирование и проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года и в последующем при необходимости.

2.4. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по ее результатам планировать и осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, определенные с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Проводить в учреждении специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией в состав аттестационной комиссии обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

2.6. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Соглашению по

охране труда.

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

2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об Обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. №125.

2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

2.11. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и учащимися в школе. Предоставлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда представлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивать возникший по этой причине простой размер среднего заработка.

2.13. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0.2 % от фонда оплаты труда, согласно ст. 226 ТК РФ.

2.14. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно Соглашению по ОТ.

2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.16. Содействовать выполнению предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований по охране труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

2.17. Создавать в соответствии со ст.218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений;
- аккредитацию рабочих мест;
- своевременное расследование несчастных случаев. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, содействовать проведению смотров-конкурсов по охране труда.

2.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), прохождение флюорографии работниками школы в соответствии с прилагаемым перечнем работ. Сохранять за работниками средний заработок на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

2.20. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.98 г. №125 - ФЗ.

Работник школы, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством), не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение преступления. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на работе его семье возмещаются дополнительные расходы и компенсации в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

2.21. Работодатель обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и учащихся школы.

2.22. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.

2.23. Работодатель в соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению переводит беременных женщин на другую работу, улучшающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

2.24. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с

сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

2.25. Беременные женщины и лица, не достигшие 18 лет, не могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни.

2.26. Работодатель обязуется исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

3. Профсоюзный комитет:

3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, обучение их по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

3.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда, по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

3.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.4. Иницирует включение раздела «Охрана труда» в коллективные договоры, контролирует выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

3.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников школы по вопросам охраны и представления социальных гарантий.

3.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

3.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

3.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

3.9. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

3.10. Контролирует соблюдение законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов требований по охране труда.

3.11. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3.12. Обеспечивает школу нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

4. Работники школы обязуются:

- 4.1. Соблюдать правила трудового распорядка и требований охраны труда.
- 4.2. Проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим, проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 4.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве.
- 4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, нормативными актами об охране труда, настоящим Договором.
- 4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.
- 4.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации школы вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

Остановка работы осуществляется после официального уведомления представителей Работодателя.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

1. Профсоюзный комитет обязуется:
 - вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
 - обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путевок.
2. Работодатель:
 - ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
 - ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, о выделении ссуд и ипотеки на его приобретение, о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях, об обеспечении путевками в детские оздоровительные лагеря детей работников учреждения;
 - оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения профкома Перечню оснований предоставления материальной помощи и её размером (**Приложение №1**. "Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» городского округа Шуя Ивановской области" к

Коллективному договору МОУ «СОШ №4» городского округа Шуя Ивановской области)

3. Профсоюзный комитет поручается:

- совместно с Работодателем обеспечивать эффективное использование средств фонда социального страхования на отдых детей в оздоровительных лагерях.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Работодатель обязуется:

1.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета, не ограничивать его права, предоставленного Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», сотрудничать с профкомом по вовлечению в профсоюз и сохранению профсоюзного членства в школе.

1.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

1.3. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 1 день в месяц с сохранением дневного заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для участия в семинарах.

1.4. Не допускать увольнения по инициативе Работодателя (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение 2-х лет после окончания полномочий.

1.5. Обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

2. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, при оформлении пенсии;
- на бесплатную защиту в случае трудового конфликта со школой;
- правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета;
- правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение и проведение мероприятий среди детей за счет профсоюзного бюджета.

3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

5. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с

пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель должен получить мотивированное мнение профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководитель первичной профсоюзной организации не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителя (его заместителя) профкома допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 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 днём (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 расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

12. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.31,37 ТК РФ) в размере 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного работодателем (ст 377 ТК РФ), при наличии экономии фонда оплаты труда организации.

VIII. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК

При проведении забастовки профком:

1. Организует информирование родителей учащихся 1-11 классов о порядке проведения забастовки и режиме работы школы во время забастовки.
2. Обеспечивает занятость и организацию питания учащихся 1-6 классов, находящихся без присмотра родителей, родственников и других близких людей, учащихся других классов из малообеспеченных семей.
3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в школе и на пришкольной территории с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего школе имущества. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы школы.

Возмещение материального ущерба, понесенного школой в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

Работодатель при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от него зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников образования в забастовках в соответствии с тарификацией на текущий год.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор.

2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. О выполнении коллективного договора лично отчитываются руководитель учреждения, председатель профкома.
3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.
4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.
5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.
6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» городского округа Шуя Ивановской области.
2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» городского округа Шуя Ивановской области.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 4»
4. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 4» городского округа Шуя.
5. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4».
6. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»

Директор МОУ «СОШ № 4»

 И.В.Ковалюк

Председатель профсоюзного комитета

 Гусева Т.Н.

