

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
 государственное казённое общеобразовательное учреждение Свердловской области
 «Екатеринбургская школа № 1, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»
 Краткое наименование: ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»
 ул. Татищева, 78, г. Екатеринбург, 620028, тел./факс (343) 246-48-35, (343) 245-97-05;
 ул. Готвальда, 19а, г. Екатеринбург, 620034, тел./факс (343) 245-97-05;
 e-mail esh73@inbox.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017 - 2020 годы

От работодателя:


Директор
 ГКОУ СО
 «Екатеринбургская школа № 1»


 О.А. Плетенецкая
 « 31 » января 2017 г.
 М.П.



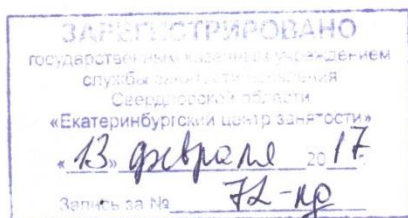
От работников:

председатель
 первичной профсоюзной организации
 ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»


 Н.Ф. Хисматуллина
 « 30 » января 2017 г.



Коллективный договор принят на общем собрании
 трудового коллектива
 (протокол № 1 от «24» января 2017 г.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1», создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) 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, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» Плетенцкой Ольги Анатольевны;
- работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя Хисматуллиной Надежды Филициановны.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством

Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.18. Администрация признаёт профком единственным представителем работников образовательного учреждения.

1.19. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (п.1 ст.43 ТК РФ).

1.20. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.21. Работодатель при утверждении локальных нормативных актов образовательного учреждения учитывает мнение профсоюзного комитета.

1.22. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования.

1.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

1.24. В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

1.25. Без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.26. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Прилож. № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 3);
- Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 5);
- Положение о распределении педагогической нагрузки работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» на новый учебный год (Приложение № 6);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предусмотрен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (Приложение № 8);

Работодатель обязуется:

1.27. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами, коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.28. Знакомить с текстом коллективного договора всех работников, принимаемых на работу в образовательное учреждение.

Профком обязуется:

1.29. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.30. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

1.31. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемые на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывать работодателем и работником. Первый экземпляр трудового договора выдается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу работника, до заключения с ним трудового договора, ознакомить его:

- с коллективным договором;
- с Уставом образовательного учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с приказом о приеме на работу;
- с должностными инструкциями;
- с инструкциями по охране труда;
- с локальными нормативными актами по оплате труда образовательного учреждения.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор с работником заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговаривать существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ), извещать работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать

окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для распределения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.8. Знакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.9. Педагогическую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органа управления образования, учебно-методических кабинетов, центров), предоставлять только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать приказом директора образовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора осуществлять только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Об изменении существенных условий трудового договора уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то предложить ему в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.14. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.15. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.16. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, правилами внутреннего распорядка ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»

2.17. В целях соблюдения прав работников все рабочие места обеспечить должностными инструкциями.

2.18. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

Работники обязуются:

2.19. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.20. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.21. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.22. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Кодексом профессиональной этики педагогических работников» (Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров в нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в год.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять ему место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ). Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в текущем календарном году.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в ходе прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по усмотрению администрации с последующей отработкой в образовательном учреждении не менее 3-х лет (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению или управлению образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и или при наличии финансовой возможности).

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных государственных и муниципальных образовательных учреждений

3.9. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня при признании результатов практической деятельности в межаттестационный период результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в предоставлении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 6.35 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории. (На основании дополнений и изменений в областном трёхстороннем соглашении от 14.01.2016)

3.10. Основанием для выполнения п. 3.9. является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

3.12. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ УДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до его начала, а при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, списков сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней в течение: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

4.3. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы в наличии финансовой возможности).

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4.8. Предоставлять работникам, предупреждённым об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

Стороны договорились:

4.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения трудовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.10. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.11. Обеспечивать повышение квалификации работников, а также требуемую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до истечения срока расторжения трудового договора.

Профком обязуется:

4.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, выполнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.13. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие в поисках работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

5.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1», утверждёнными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом (Приложение 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня школы, утверждённым работодателем на основании санитарно – гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем, согласованным с профсоюзом и доведённым до сведения работников под роспись (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

5.2. Продолжительность рабочей недели определять Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификационной ведомостью, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливать с учётом норм педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, приказами образовательного учреждения и другими нормативными документами.

5.4. Установить нормальную продолжительность рабочего времени заместителю руководителя, заместителю руководителя, работникам из числа учебно-методического персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, педагогическим работникам, за работу в вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

5.5. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, вытекающей из трудового договора».

5.6. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.9. При составлении расписаний учебных занятий исключить рациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная следовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

Время перемен является рабочим временем учителя.

5.10. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических методических советов, общешкольных, районных, городских мероприятий, работников обязан принять в них участие.

5.11. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости исполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых висит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному согласованию работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

5.12. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 157 ТК РФ).

5.13. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей приказом. Если замещение продолжается более 2-х месяцев, то оплату производить, протарифицировав учителя, замещающего отсутствующего учителя.

5.14. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.15. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогических работников привлекать к педагогической и организационной работе в пределах смены, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (с учётом всех отпусков и доплат). График работы в каникулы утверждать приказом.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Продолжительность одного собрания трудового коллектива, педагогических советов не должна превышать трёх часов.

5.18. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.20. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- 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 (ст. 128 ТК РФ);

- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 34 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 34 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одиноким матерям, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет без матери до 34 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет) работника - 2 дня;
- другие случаи рассматриваются руководителем образовательного учреждения индивидуально.

5.20. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом типовые инструкции для каждого работника в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка

5.21. Сохранять объём учебной нагрузки, установленной тарификации, на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогическим работником. Сохранять преемственность классов, групп ГПД.

5.22. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за три месяца.

5.23. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем раз каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности предоставлять ежегодный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.24. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников образовательного учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 8).

5.25. Предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае нарушения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

5.26. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.27. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (полноценной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.28. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Профком обязуется:

5.31. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима части времени и времени отдыха работников образовательного учреждения.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Систему и оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливать коллективным договором, локальными нормативными актами по оплате труда образовательного учреждения в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными актами Свердловской области, Постановлением правительства Свердловской области № 708 от 12.10.2016 «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

6.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из положений ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников доплаты за дополнительные виды работ, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 3) и Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 4);

6.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда бюджетных учреждений, в учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (наращения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 30 и не более 40 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии: «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», п. 3.2.2. - 3.2.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

6.5. Утверждать штатное расписание и учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профкомом.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить

весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.7. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпотребнадзора (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

6.8. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в конкурсе, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

6.9. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»;
- Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»;
- Положение об оказании материальной помощи.

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников.

Работодатель обязуется:

6.10. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.11. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов на 1 ставку заработной платы.

6.12. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника).

- 6.13. Знакомить под подпись работников учреждения с комплектованием, индексацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем один раз соответствующих изменений с указанием даты ознакомления (ч. 2 ст. 132 ТК РФ).
- 6.14. Устанавливать объем нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только в письменного согласия.
- 6.15. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нормы в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не более, чем за 2 месяца.
- 6.16. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда на оплату труда порядок установления доплат и надбавок, а также условия, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.17. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, причитаемые образовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.
- 6.18. Премирование осуществлять в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 6.19. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем раз в два месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца.
- 6.20. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
- 6.21. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).
- 6.22. Производить оплату временных простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 6.23. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.
- 6.24. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 6.25. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат издавать под роспись до сведения работников.
- 6.26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

9.27. Ответственность за своевременность и правильность определения сроков и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

9.28. Оплата отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 174 ТК РФ).

9.29. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в дошкольное образовательное учреждение на педагогические должности, и получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, определенном Соглашением между Правительством Свердловской области, отраслевым профсоюзом Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

9.30. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, как заработной платы устанавливать стимулирующие выплаты в размере 20 %, также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года в соответствии с установленным Правительством Свердловской области.

Данный повышающий коэффициент устанавливать при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или окончания высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или окончания высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или окончания высшего образования был призван в Вооружённые Силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

9.31. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 0,2;
- в) педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливать выплату по повышенному коэффициенту к минимальному окладу, как заработной платы - 0,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

6.22. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к минимальной заработной плате, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом в отпуск по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.23. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии осталось не более одного года, за них сохранять повышающие коэффициенты минимальному окладу, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6.24. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

6.25. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым выполняются должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой выдана квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, начальной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель физической культуры
Преподаватель физвоспитания	Учитель физической культуры, учитель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки в общеобразовательном учреждении
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮСШ	Учитель физической культуры
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

4.36. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ – не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для указанных видов работ с нормальными условиями труда.

Индексационные выплаты устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом или иной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4%	8 %	12 %	16 %
должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных факторов, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения индексационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается.

6.27. Основанием для выполнения п.п. 6.29., 6.30. - 6.34. является соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.

6.28. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены образовательного процесса в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Профсоюз обязуется:

6.29. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.30. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

6.31. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

6.32. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в образовательном учреждении.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья договорилась, что работодатель:

7.1. Оптимизирует системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе по согласованию с профкомом.

7.2. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательное учреждение на соответствующие должности, выплачивает единовременное пособие на обустройство в размере, утвержденным Правительством Свердловской области с включением в трудовой договор условия отработки в данном образовательном учреждении не менее 3-х лет.

7.3. Сохраняет систему централизованных отчислений профсоюзных взносов в федеральной образовательного учреждения.

7.4. Производит отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу только на основании их личного заявления в профком.

7.5. Осуществляет увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.6. Освобождает председателя профсоюзного комитета от выполнения обязанностей классного руководителя (по желанию).

7.7. В случае выделения работнику в период, не совпадающий с периодом его ежегодного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по путёвке. По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий период без ограничения заработной платы.

7.8. Добивается выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные учреждения;

- мест в детские дошкольные учреждения;

- бесплатного посещения кружков и других мероприятий.

7.9. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.10. При увольнении работников, на которых в связи с работой оказывали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

7.11. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

3) награждения Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;

4. При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 руб.

7.12. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.13. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.14. Осуществлять материальную помощь работникам в соответствии с условиями об оказании материальной помощи (Приложение № 5)

Профком обязуется:

7.15. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на лечение в санаторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

7.16. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-спортивную работу с работниками учреждения и членами их семей (выставки, походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.17. Осуществлять консультативную помощь работникам - членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на улучшение жилищных условий.

7.18. Осуществлять консультативную помощь работникам - членам профсоюза при заключении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.19. Осуществлять материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

7.20. Представлять перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов профсоюза профсоюзными наградами за заслуги в профсоюзной деятельности.

7.21. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов профсоюза за счёт средств обкома профсоюза.

7.22. Осуществлять содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для личного использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

8.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

8.4. Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств образовательного учреждения.

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам выполняемых работ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников образовательного учреждения.

8.12. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и вакцинацию за счёт средств работодателя (ст. 231 ТК РФ). На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний заработок.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских

осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.13. В конце календарного года проводить анализ причин заболеваемости работников образовательного учреждения.

8.14. Проводить в образовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 13.07.2015).

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже, чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

8.15. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда и в состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

8.16. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.17. Не реже 1 раза в шесть месяцев под роспись проводить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей всех вновь поступающих на работу, а также переведённых на другую работу. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.19. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт (ст. 227-230 ТК РФ).

8.20. В течение учебного года следить за исправностью освещения на территории школы.

8.21. Обеспечивать постоянную очистку от грязи, льда и снега крыльца школы и пешеходных дорожек на территории школы, по необходимости посыпать их песком.

8.22. Выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

8.23. Производить из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения ежемесячные выплаты уполномоченному по охране труда в размере не менее 10% от должностного оклада за выполнение несвойственных функций, за сложность и важность выполняемой работы.

8.24. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда и создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, обеспечивать её работу.

8.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.26. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7).

8.27. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

8.28. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.29. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

8.30. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.31. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения (при наличии финансирования) на основании Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

8.32. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении.

8.33. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

8.34. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Профком обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле;

- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей сотрудников учреждения;

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;

- участвовать в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда работников учреждения;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для сотрудников образовательного учреждения в санаторий «Юбилейный», «Бодрость», в санатории южного направления;

- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;

- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

- оказывать помощь администрации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- один раз в три года проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт районной организации Профсоюза.

По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счёт районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в образовательном учреждении

комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.9. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.10. Освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.11. За сложность и важность выполняемой работы, за выполнение несвойственных функций работодатель из стимулирующей части фонда оплаты труда, производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 10 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.12. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально – трудовым вопросам.

9.13. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.14. Работодатель рассматривает следующие вопросы по согласованию с профкомом:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- премирование коллектива по итогам года;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым соглашениям.

9.15. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки

соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

Профком обязуется:

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

9.17. Содействовать реализации территориальных Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.18. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

9.19. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.20. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.21. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

9.22. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них изменений.

9.23. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.24. Осуществлять вместе с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию по временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве.

9.25. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься оздоровлением работников учреждения.

9.26. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.27. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.28. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.29. Из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.30. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

9.31. Совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и индивидуальных трудовых споров».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

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

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

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

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и утверждать на общем собрании трудового коллектива.

11.9. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

11.10. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и трудовым законодательством.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного проводить за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.