



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА УРАЙ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

П Р И К А З

30.12.2016

№ 682

О продлении срока действия
коллективного договора.

В связи с окончанием срока действия коллективного договора на 2016 год.

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Продлить срок действия коллективного договора.
2. Приказ вступает в силу с 01.01.2017г. по 31.12. 2017г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Н.В. Менщикова

Председатель ПК

А.Д. Паршукова

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №4**

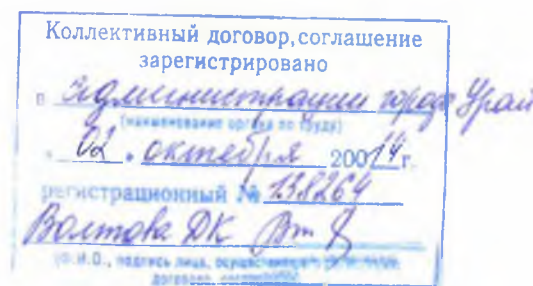
Коллективный договор

**между Работодателем –
муниципальным бюджетным
общеобразовательным учреждением
средней общеобразовательной школой №4**

и

**работниками муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4**

на 2014-2016 годы.



**г.Урай,
2014 год**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем-муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой №4 и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 (далее - Коллективный договор) заключен в целях защиты трудовых, профессиональных и социально-экономических прав работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и города Урай.

1.2. Сторонами договора являются:

- Работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №4 (далее – Учреждение), в лице директора Менщиковой Н.В.;

- Работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Паршуковой А.Д. (далее - «Представитель работников»).

1.3. Юридический и почтовый адрес Учреждения: 628285, Тюменская область, ХМАО-Югра, город Урай, ул. Маяковского 17.

1.4. Действие «Коллективного договора» распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на новый срок.

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

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами, распространяет свое действие на правоотношения Сторон, возникшие с 01 января 2014 года, и действует по 31 декабря 2016 года.

1.6. В случае принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативных правовых актов органов местного самоуправления изменяющих либо дополняющих права и обязанности Работников, Работодателя, соответствующие изменения либо дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор.

1.7. Внесение изменений и дополнений осуществляется в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Настоящий Коллективный договор подписан в 2-х подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

1.9. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель:

2.1. При приеме на работу заключает с работником трудовой договор в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора впервые оформляет работнику трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Производит изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Уведомляет работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших

необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.6. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников предупреждает работников персонально и под роспись, не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

2.8. При сокращении штата или численности работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ч.2 ст.179 ТК РФ).

2.9. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой согласно трудовому законодательству (ст. 168 ТК РФ), постановлению Правительства РФ от 13.10.2008 №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

2.10. Для оперативного разрешения индивидуальных трудовых споров создает Комиссию по трудовым спорам (ст. 382, 384 ТК РФ).

Представитель работников:

2.11. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Работодателем условий настоящего Коллективного договора.

2.12. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности, утвержденными руководителем Учреждения по согласованию с представителем работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для женщин - 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ);
- для мужчин - 40 часов в неделю;
- для совместителей - 4 часов в день (в течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников, ст. 284 ТК РФ).

3.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется локальным нормативным актом Учреждения.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочной работе производится Работодателем без согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Запрещается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.12. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Полное или частичное соединение отпусков работникам допускается не более чем за два года.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части – при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.17. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель:

4.1. Устанавливает заработную плату работнику трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда, Положением об оплате труда работников Учреждения. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132, 135 ТК РФ).

4.2. Письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний с предоставлением расчетных листов, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.3. На основании личного заявления работника производит выплату заработной платы и иных выплат путем перечисления на специальный карточный счет работника. Расходы по перечислению денежных средств на специальный карточный счет работник не несет.

4.4. Заработную плату выплачивает 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 26 числа, за вторую - 11 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5. Устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера на основании трудового законодательства, муниципальных нормативных правовых актов города Урай, Положения об оплате труда работников Учреждения в пределах средств, предусмотренных бюджетной сметой на текущий финансовый год

4.6. Осуществляет оплату труда работника за работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Оплачивает сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производит оплату в размере 35% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Сохраняет средний заработок по месту работы беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ).

4.10. Производит работнику доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

4.12. Заработная плата выплачивается не ниже установленной в ХМАО-Югре минимальной заработной платы или прожиточного минимума ежемесячно.

4.13. Локальными нормативными актами предусматриваются случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности. Такое премирование осуществляется по согласованию с органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение.

Представитель работников:

4.11. Обеспечивает контроль и защиту трудовых прав работников в части выполнения условий Коллективного договора, своевременной выплаты заработной платы, отпускных сумм и расчета, в случаях увольнения.

4.12. Принимает меры по оперативному урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих по поводу оплаты труда.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Предоставляет представителю работников информацию и документы по охране труда в Учреждении.

5.4. Предоставляет беспрепятственный допуск представителя работников к проверкам условий охраны труда и расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.5. Создает Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

5.6. Совместно с представителем работников организует контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

5.7. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов учреждения, в сроки установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (Постановление Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»).

5.8. Организует в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников.

5.9. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

5.10. Предусматривает в бюджетной смете Учреждения средства на проведение мероприятий по охране труда.

5.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда .

Представитель работников:

5.13. Осуществляет общественный контроль за выполнением Работодателем обязательств по охране труда.

5.14. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.15. Участвует в комиссиях по расследованию травматизма, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

5.16. Предъявляет обязательные для исполнения Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель:

6.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно при наличии средств.

6.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

6.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.4. Освобождает от работы работника в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.6. Сохраняет за работником место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

6.7. В соответствии с нормативным правовым актом города Урай оплачивает работнику один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Также

оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, провоза багажа неработающим членам семьи работника.

Неработающими членами семьи работника признаются:

1) неработающий супруг работника.

К числу неработающих членов семьи работника не относится супруг, получающий трудовую пенсию, пенсию по государственному пенсионному обеспечению, иную пенсию либо ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или средств местного бюджета.

При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, и справка территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства неработающего супруга о неполучении им пенсии;

2) несовершеннолетние дети до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска и дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем.

3) оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

6.8. Возмещает приглашенным специалистам расходы по найму жилого помещения.

6.9. Иные выплаты и компенсации производятся в порядке и размере, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами города Урай, Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.10. Учреждение вправе осуществлять следующие выплаты:

оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети);

оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50,60,70, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет;

6.11. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательном учреждении, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

Представитель работников:

6.12. Оказывает бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства.

6.13. Рассматривает в месячный срок письма, жалобы, личные обращения работников Учреждения, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, с момента их поступления в письменной форме.

7. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1 Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования определяются приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

7.1.1 Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

7.1.2. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.1.3. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители Профсоюза на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

7.1.4. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о не соответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

7.1.5. При истечении срока аттестации в текущем учебном году в связи: с увольнением и выходом на пенсию; с выходом из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до момента: увольнения в связи с выходом на пенсию; прохождения аттестации, но не более чем на один учебный год.

7.1.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 55 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

7.1.7. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в

установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

7.1.8. Педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, или являющиеся в этот период победителями конкурсного отбора лучших учителей, при аттестации на ту же самую квалификационную категорию, на основании заявления, поданного до истечения срока ее действия, к которому прилагается заполненная карта результативности или инновационной деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию), и результатов оценки карты результативности или карты инновационного опыта (при аттестации на высшую квалификационную категорию), решением аттестационной комиссии освобождаются от аттестационных процедур второго этапа.

В случае если по результатам рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника и карты результативности или карты инновационного опыта деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию) аттестационная комиссия выносит отрицательное решение и не освобождает данного педагогического работника от аттестационных процедур второго этапа, то педагогический работник аттестуется на соответствующую квалификационную категорию в общем порядке.

7.1.9. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

7.1.10. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

8.1. Создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством (ст. 32 ТК РФ).

8.2. Предоставляет представителю работников имеющуюся у Работодателя информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ст. 37 ТК РФ).

8.3. Приостанавливает, по требованию представителя работников, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего «Коллективного договора», до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%. (ст.377 ТК РФ).

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

9.2. Контроль за ходом выполнения «Коллективного договора» осуществляется Сторонами два раза в год: по итогам работы за первое полугодие – в июле месяце, по итогам работы за год – в декабре месяце.

9.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором несут ответственность в соответствии со ст.ст. 5.28., 5.29. и 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Работодатель:

Директор МБОУ СОШ №4


Н.В. Меншикова
«29»  2014


Работники:

Представитель МБОУ СОШ №4


А.Д. Паршукова
«29»  2014
