

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Загривская средняя общеобразовательная школа»
на 2016- 2018 год.

188577 Ленинградская область Сланцевский район д. Загривье

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения
«Загривская средняя
общеобразовательная
школа»

_____ В.А. Горбунова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального общеобразовательного
учреждения «Загривская
средняя общеобразовательная школа»

_____ Н.Н. Сковородникова

Принят

на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № __2__
от «15» ноября 2016 г.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА ОГЛАВЛЕНИЕⁱ

.....	5
<u>Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА</u>	6
<u>Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</u>	8
<u>Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА</u>	10
<u>Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</u>	11
<u>Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</u>	12
<u>Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА</u>	13
<u>Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ</u>	15
<u>Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	16

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы коллективного договора.

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (с изменениями, внесенными Федеральными законами от 30.06.2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов)»,
- Федеральным законом от 07.09.2007г № 224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.),
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года с изменениями и дополнениями на 2016 год.
- Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г № 466 «О предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;
- Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"
- Постановлением Министерства труда Российской Федерации № 48 от 04.03.1993 г. "О порядке установления доплат надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании";
- Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.),

-Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

-Приказ от 17 декабря 2010 года N 1122н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями на 20 февраля 2014 года)

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

-Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111)

-Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная, и приравненная к ней, служба, оплата труда которых, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями).

- Письмами Министерства образования Российской Федерации № 20-58-196/20-5 и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 7 от 16 января 2001 года "О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений";

- Федеральным законом РФ от 23.11.09 ФЗ-261 « Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»;

- Федеральным законом РФ от 27.07.2006 ФЗ-152 « О персональных данных»,

- Постановлением правительства от 25 апреля 2012 г. № 390 « О противопожарном режиме»

- Уставом МОУ «Загривская СОШ»

1.2 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении «Загривская средняя общеобразовательная школа (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3 Коллективный договор заключен 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 муниципального общеобразовательного учреждения «Загривская средняя общеобразовательная школа» 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.

1.4 Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Горбуновой Валентины Александровны
Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Сковородниковой Надежды Николаевны.

1.5 Договор является единым для учреждения.

1.6 Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.7 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

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

1.9 Стороны вправе вносить изменения и дополнения в Коллективный договор на основе взаимного согласия.

1.10 При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются листом изменений, которые являются неотъемлемой его частью. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и положениями настоящего Коллективного договора.

1.11 Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

2.1 Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

2.2 Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

2.3 Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами муниципального образования «Сланцевский муниципальный район» Ленинградской области.

2.4 При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.5 Зарботная плата выплачивается работнику согласно графика, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

2.6 Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня

окончания периода, за который она начислена.

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

2.7 Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

2.8 Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

2.9 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

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

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

-в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.10 После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

Работодатель обязуется:

2.11. Каждому работнику предоставить информацию о заработной плате в письменной форме (расчётный лист) с данными:

1) об общей денежной сумме, подлежащей выплате по итогам работы за расчётный период и о составных частях заработной платы;

2) о размерах начисленных работнику сумм компенсаций, доплат, стимулирующих выплат, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12 Возмещение работникам командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Профком обязуется:

2.13 Принимать участие в разработке Положения об оплате труда работников школы и других локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда.

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г. N 1015 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования" устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

3.2 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.3. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

-размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса)

3.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.12 Работник не менее чем за 3 дня до момента расторжения трудового договора обязан сдать в отдел кадров заполненный обходной лист.

3.13 Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

3.14. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности.

3.15. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.16. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

3.17. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны договорились:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

неделю.

4.3 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Расписание учебных занятий согласовывается с профкомом.

Разработать по согласованию с профкомом график сменности работников образовательного учреждения (лаборантов, уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

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

4.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.8 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.10 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

4.12 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.13 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.

4.14 В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Режим рабочего времени основных работников определяется приложением 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

4.15 Работникам, ведущим учебную (преподавательскую) работу, в зависимости от объема учебной нагрузки по соглашению сторон трудового договора предоставляются свободные дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

Не более 9 часов – 3 рабочих дня;

От 10 до 18 часов -2 рабочих дня;

Более 18 часов – 1 рабочий день.

4.16 Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.17 В субботу количество часов учебной (преподавательской) работы должно быть не более шести.

4.18 Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

5.1 Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

5.2 Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом режима работы учреждения.

5.3 Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **семь календарных дней**.

5.4 Работникам учреждения не имеющим больничных листов в течение учебного года предоставляется **три дополнительных оплачиваемых дня к отпуску**.

5.5 Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами муниципального района.

5.6 Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.7 Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- работающим инвалидам – 2 дня;

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с

профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9 Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 7);

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.10 Общим выходным днем является воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).

5.11 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

Профком обязуется:

5.12 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

5.13 Вносить работодателю предложения об устранении нарушений законодательства о труде.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

6.1 Работники учреждения имеют право на:

1. бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
2. бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

6.2 В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами муниципального образования «Сланцевский муниципальный район» Ленинградской области.

6.3 Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.4 Работникам членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации МОУ «Загривская СОШ» оплачивается проезд к месту работы а именно МОУ «Загривская СОШ»

6.5 Работникам членам профсоюза по ходатайству профсоюзной организации МОУ «Загривская СОШ» могут производиться доплаты за сложность и интенсивность работы за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.6 Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих

случаях:

- 6.7 тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
- 6.8 на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;
- 1) смерти близкого родственника;
 - 2) в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;
 - 3) при рождении первого ребенка;
 - 4) при рождении второго и последующих детей;
 - 5) в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые)
 - 6) к юбилейным датам;
 - 7) С учетом финансовых возможностей дети работников членов профсоюза учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются за счет профсоюза бесплатными новогодними подарками.
- 6.9 Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.
- 6.10 Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.
- 6.11 Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 7.1 При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
 - проработавшие в учреждении более 10 лет;
 - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
 - инвалиды;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
 - одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
 - совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
- 7.2 При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:
- приостанавливает наём новых работников;
 - обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
 - создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
 - проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

- 7.3 Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
- 7.4 При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.
- 7.5 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие.
- 7.6 В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

Стороны обязуются:

1. Обеспечивать выполнение общих требований к управлению охраной труда в соответствии с государственным стандартом РФ.
2. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств - Соглашение по охране труда. Организовать контроль за выполнением Соглашения по охране труда.
3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
4. Представитель Профсоюзной организации контролирует работу столовой, обслуживающей работников и школьников, проверяя качество и количество приготовления пищи, норму порций, цены, организацию и культуру обслуживания;
5. Совместно, до 30 августа каждого календарного года, проверять готовность классов,
6. рабочих и служебных помещений к новому учебному году, согласно утвержденному плану.

Работодатель обязуется:

- 8.1 Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
- 8.2 Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.3 Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.
- 8.4 Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
- 8.5 По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.6 В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного

профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

8.7 Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда компенсации, установленные законодательством Российской Федерации.

8.8 Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" и № 777н от 01.09.2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

8.9 Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

8.10 Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и особенностях расследования несчастных случаев на производстве».

8.11 На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

Профком обязуется:

8.12 Осуществлять постоянный контроль (не менее 2 раз в год) за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда с участием уполномоченного по охране труда и Комиссией по охране труда;

6.13 Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

8.14 Регулярно приглашать на заседания Профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда, с отчетами о проводимых мероприятиях по охране труда;

8.15 Участвовать в расследовании несчастных случаев;

Работники обязуются:

8.16 Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

8.17 Проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

8.18 Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

8.19 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.20 Принимать необходимые меры по предотвращению ситуаций, влекущие нанесение ущерба здоровью или имуществу школы.

8.21 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.

Раздел 9. Правовая и социальная защита работников.

9.1.Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией МОУ «Загривская СОШ» по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Члены профсоюза могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзный комитет.

9.2. Профсоюзный комитет ведет учет заявлений по социальным вопросам работников школы.

9.3.Работодатель оказывает финансовую помощь, при наличии средств, для проведения культурно-массовых мероприятий для сотрудников МОУ «Загривская СОШ»

9.4. Матерям, состоящим с учебным заведением в трудовых отношениях, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 - летнего возраста, в соответствии с Указом Президента РФ № 1110 от 30.05.1994 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты. Размер данных выплат устанавливается вышеуказанным Указом президента РФ и Постановлением Правительства № 1206 от 03.11.1994.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1 Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2 При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

10.3 Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.4 Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.5 Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

10.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченных 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.

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

10.8 Председатель, его заместители 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).

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

10.10 Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия),

число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.

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

10.11 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- расписание уроков и кружков,
- распределение учебной нагрузки.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И

УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

11.1 Договор вступает в силу после принятия на общем собрании трудового коллектива от 15 ноября 2016 года.

11.2 Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4 Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11.5 В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации / уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7 Стороны обязуются представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 51 и 54 Трудового кодекса РФ). Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

11.8 При возникновении трудовых споров, в том числе связанных с нарушением условий Коллективного договора, работники вправе обратиться в Профком школы для разрешения спорной ситуации. Неурегулированный путем переговоров между руководством Академии и членами Профсоюзной организации спор, подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

11.9 Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.10 МОУ «Загивская СОШ» за неисполнение положений Коллективного договора несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.12 Профком школы за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.13 Коллективный договор не позднее одного месяца после его утверждения и регистрации размещается на официальном сайте МОУ «Загивская СОШ», и является документом, обязательным для исполнения всеми Работниками школы.

Приложения к коллективному договору:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приложение № 2 Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения.

Приложение № 3 Положение о порядке установления стимулирующих выплат педагогам и другим работникам МОУ «Загивская СОШ».

Приложение № 5 Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников МОУ «Загивская СОШ».

Приложение № ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днём.

Приложение № 6 Соглашение по охране труда.

Приложение № 7 Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты (извлечение из циркулярного письма Минпроса СССР от 28 июня 1982 г. № 40-М и приказа № 138 от 22 июля 1987 г.)

Приложение № 8 ПЕРЕЧЕНЬ работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до уровня ставок заработной платы.

Приложение № 9 ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ «Загивская СОШ» длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение № 10 Положение о порядке представления дополнительных отпусков.

Приложение №11 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МОУ «Загивская СОШ».

*Приложение № 5
к коллективному договору
утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Загивская СОШ».
Протокол № 2
От «15»ноября 2016г.
Директор МОУ Загивская СОШ»
_____ В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загивская СОШ»
_____ Н.Н. Сковородникова*

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днём

Главный бухгалтер.

Приложение № 6
к коллективному договору
утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Загривская СОШ».
Протокол № 2
От «15ноября 2016г.
Директор МОУ Загривская СОШ»
В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загривская СОШ»
Н.Н. Сковородникова

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2016-2019 учебного года администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий, работ	Единица учета	Количество	Стоимость работ (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за мероприятие
1	2	3	4	5	6	7
1	Опрессовка отопительной системы	Раз в год	1	9500	июнь	завхоз
4	Приобретение медикаментов для аптек	шт.	По необходимости	1000	август	Заместитель по безопасности
5	Замена ламп	шт.	По необходимости	7 000	По необходимости	завхоз
6.	Проверка внутреннего водопровода	Раз в год	2	16 000	Апрель октябрь	завхоз
7	Текущий ремонт мебели в кабинетах		По необходимости		в теч. года	завхоз
8	Оценка социальных условий труда		По плану	23600		Заместитель по безопасности
9	Лабораторные исследования		По плану РПН	20000		Заместитель по безопасности
	итого			77100		

*Приложение № 7
к коллективному договору
утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Загривская СОШ».
Протокол № 2
От «15»ноября 2016г.
Директор МОУ Загривская СОШ»
_____ В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загривская СОШ»
_____ Н.Н. Сковородникова*

**Нормы
бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и др. средств
индивидуальной защиты (извлечение из циркулярного письма Минпроса СССР
от 28 июня 1982 г. № 40-М и приказа № 138 от 22 июля 1987 г.)**

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	Слесарь -сантехник	При выполнении работы по ремонту канализационной сети и ассенизационных устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	18 12 дежурные
2	Уборщик производственных помещений;	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	12
3	Уборщик служебных помещений	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	12 6
4	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	12 дежурные дежурные
6.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудник	12

*Приложение № 8
к коллективному договору
утверждено на собрании*

*трудового коллектива
МОУ «Загрявская СОШ».
Протокол № 2
От «15»ноябрь 2016г.
Директор МОУ Загрявская СОШ»
_____ В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загрявская СОШ»
_____ Н.Н. Сквородникова*

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых
предусматривает повышенный до уровень ставок заработной платы.**

- Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.
- Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) (8,4 %)
- Работа за дисплеями ЭВМ (учитель информатики, секретарь)
- Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

*Приложение № 9
к коллективному договору
утверждено на собрании
трудового коллектива
МОУ «Загривская СОШ».
Протокол № 2
От «15» ноября 2016г.
Директор МОУ Загривская СОШ»
_____ В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загривская СОШ»
_____ Н.Н. Сковородникова*

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам МОУ «Загривская СОШ»
длительного отпуска сроком до 1 года.**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МОУ «Загривская СОШ»
2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года с изменениями и дополнениями на 2016 год.
3. Образовательные учреждения могут устанавливать очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, возможность присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и др. условия.
4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
5. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.
6. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
 - а) фактически проработанное время;
 - б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
 - время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
 - время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст.142ТК РФ).
7. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 3 месяцев со дня увольнения;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском

учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

13. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

16. Время длительного отпуска засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при определении разряда оплаты труда.

17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов.

18. Если существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

19. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

20. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

21. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

22. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

23. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

24. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

25. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

26. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований –

«работодателей».

27. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Учитель

Преподаватель ОБЖ

Руководитель физического воспитания

Педагог дополнительного образования

Социальный педагог

*Приложение № 10
к коллективному договору
утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Загривская СОШ».
Протокол № 2
От «15»ноября 2016г.
Директор МОУ Загривская СОШ»
В.А.Горбунова
Председатель профкома
МОУ Загривская СОШ»
Н.Н. Сковородникова*

**Положение
о порядке представления дополнительных отпусков**

В пределах фонда оплаты труда администрация МОУ «Загривская СОШ» имеет право дополнительно предоставить работникам неоплачиваемый отпуск по следующим основаниям.

Обеспечение отпуска	Должность	Количество дней
1. За ведение здорового образа жизни	Все категории работников	3 дня
За работу в горячем цеху (столовой)	повар	6 дней
3. За работу во вредных условиях	Уборщик служебных помещений за работу с дез. раствором	3 дня