

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Буденновска Буденновского района»
356800, Ставропольский край, Буденновский р-н, г. Буденновск, ул. Советская, д.74
ИНН 2624023933, +7 (86559) 7-20-31

СОГЛАШЕНИЕ

о продлении коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Буденновска Буденновского района»

08.10.2021

г. Буденновск

Работодатель в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Буденновска Буденновского района» (далее – МОУ СОШ № 1 г. Буденновска) Осипова Константина Ивановича, с одной стороны и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 1 г. Буденновска Колосовой Ирины Сергеевны, с другой стороны, в соответствии с частью 5 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации пришли к следующему соглашению:

1. Продлить срок действия коллективного договора МОУ СОШ № 1 г. Буденновска, ранее заключенного на 2018-2021 годы на срок трех лет, а именно на 2021-2024 годы.

2. Условия коллективного договора МОУ СОШ № 1 г. Буденновска, незатронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним обязательства.

3. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МОУ СОШ № 1 г. Буденновска и вступает в силу с 08.10.2021 года.



Директор МОУ СОШ № 1 Буденновска

К.И. Осипов



Председатель ППО МОУ СОШ № 1 Буденновска

И.С. Колосова

Управление труда и социальной защиты населения администрации Буденновского муниципального округа Ставропольского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

№ 46 от 08.10.2021 г.

Исполнение произвел
А.В. Довгань

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением английского языка № 1
г. Будённовска Буденовского района"
на 2018-2021 годы

2018 год



Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Будённовска Буденновского района (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор составлен с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК), Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", иных законодательных и нормативных правовых актов, отраслевых трехсторонних соглашений с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Будённовска" Осипова Константина Ивановича, назначенного на должность приказом отдела образования от 02.04.2007 г. № 25-лс (далее – Работодатель);

- работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Кольцовой Инны Сергеевны (далее – Профсоюз), уполномоченной представлять интересы работников и подписать настоящий договор решением общего собрания трудового коллектива муниципального общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Будённовска" на основании протокола от 10.10.2017 г. № 7, (далее – Работники).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 2018-2021 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения или переизбрания представителей сторон, подписавших настоящий договор.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

1.8. Проект коллективного договора, а также изменения и дополнения, вносимые в КД в ходе его действия, предварительно рассматриваются комиссией по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение № 1).

Раздел II. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу с работниками заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются директором школы с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. .

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

2.4. Работодатель обязан при приеме работника на работу ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.5. В трудовом договоре определяются обязательные условия указанные трудовым законодательством.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускается ухудшение положения работников по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

2.7. В трудовой договор с работником, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных работников учреждения.

2.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3 месяцев.

Для педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее прошедших успешно аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытательный срок не устанавливать.

2.9. Работодатель обязуется не привлекать работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора на основании издания приказа директора школы.

2.11. В случае расторжения трудового договора работодатель выдает работнику в последний работы оформленную надлежащим образом трудовую книжку и производит окончательный расчет.

2.12. Работодатель обязан выдать по письменному заявлению работника, не позднее 3 -х дней со дня подачи заявления, копии документов, связанных с работой, заверенных надлежащим образом, безвозмездно.

Раздел III. Обеспечение занятости и развитие кадрового потенциала

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников учреждения, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

3.2. Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- создание новых рабочих мест;
- сокращение вакантных мест;
- приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- введение режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Критериями массового высвобождения считать:

- ликвидацию учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве 5% занятых работников в течение 30 дней.

3.3. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных Трудовым кодексом, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (пенсионера);
- одинокие родители (мать, отец), воспитывающие детей до 16 лет.

При сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.4. При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 1 % от численности работников рабочих мест для трудоустройства молодежи, окончившей образовательные учреждения высшего и начального профессионального образования.

3.5. Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 4 %), исходя из среднесписочной численности работников на начало года.

Работодатель утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом.

3.6. При наличии финансовой возможности стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

3.7. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в учреждение, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

3.8. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения новых работников непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

3.9. Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Положение о порядке и условиях проведения аттестации утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 2).

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписаниями занятий, графиками работы, утвержденными директором школы с учетом мнения профсоюза.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом на период каникул.

4.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюза.

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

4.4. Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) учебная нагрузка на учебный год устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.5. 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, указанных в п. 5.6 настоящего раздела.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.10. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в исключительных случаях только при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск, остальным работникам продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. График отпусков обязателен для работодателя и для работника. Изменение графика отпусков допускается в исключительных случаях с согласия работника и профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

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

4.16. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.17. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки рабочих мест :

- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

4.19. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней при рождении ребенка в семье, в связи со смертью близких родственников, регистрации брака работника, а также в других, предусмотренных законодательством, случаях.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по письменному заявлению работника в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию продолжительностью до 3 календарных дней и по другим уважительным причинам и семейным обстоятельствам.

4.20. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

4.21. Педагогическим работникам предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приложение № 3).

4.22. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

4.23. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, 4-е часа в неделю время (не во время учебных занятий) для поиска другой работы.

Раздел V. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда в муниципальном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка № 1 г. Будённовска", утвержденным директором школы с учетом мнения профсоюза.

5.2. Заработная плата работников состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера. Размеры окладов, ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплаты определены Положением об оплате труда.

5.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности) выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

5.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на указанные работниками счета в банке или карточек. Датой выплаты заработной платы считать: за первую половину месяца - 26-е число текущего месяца и окончательный расчет - 11-е число следующего месяца.

5.5. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, начисленной ему за указанный период, размеров произведенных начислений и удержаний, а также общей суммы, подлежащей перечислению.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза (Приложение № 4).

5.6. Работодатель обеспечивает правильность, своевременность начисления и выплату заработной платы работникам.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

5.7. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

5.8. Работодатель обязуется производить следующие выплаты:

5.8.1. Ежемесячную надбавку педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, согласно постановлению Правительства СК от 19 марта 2008 года № 48-п в размере 1000 рублей.

5.8.2. Повышающий коэффициент 1,1 к заработной плате за работу в безводных и пустынных местностях всем работникам учреждения на основании постановления Правительства Ставропольского края от 25.01.2006 года №3-п, постановления Правительства Ставропольского края от 29.08.2007 года № 102-п, решения Совета Буденновского муниципального района от 28.02.2007 года №25/160;

5.8.3. За каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.9. Стороны договорились:

5.9.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.9.2. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.9.3. В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

5.9.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с положением ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.9.5. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Оплата командировочных расходов производится в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные

5.9.6. Оплата простоев не по вине работника производится из расчета не менее 2/3 заработной платы в месяц (статья 157 ТК РФ)

5.9.7. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.9.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающие данное основание.

5.9.9. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.9.10. Выплата заработной платы работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения или нарушения условий настоящего договора или отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, осуществляется в полном размере.

5.9.11. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.9.12. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, и с учетом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

Раздел VI. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение № 5).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и работников;
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- принятие мер по профилактике ВИЧ-СПИДА на рабочих местах;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения;
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда рабочих мест.

6.4. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в год информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.9. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов профсоюза учреждения на охрану труда;

- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывает консультативную помощь членам профсоюза по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и должностные лица работодателя:

7.1.1. Соблюдают права и гарантии, данные профсоюзу федеральным законодательством, гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза и оказывают содействие деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставляют профсоюзу безвозмездно необходимые для осуществления деятельности (кроме коммерческой) оборудование, помещение, средства связи, а также предоставляют возможность проведения совещаний (собраний), размещения информации в доступном для всех работников месте. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, осуществляется за счет учреждения.

7.1.3. По согласованию с профсоюзом предоставляют возможность проводить профсоюзные собрания, заседания профкома и иные профсоюзные мероприятия в рабочее время с сохранением заработной платы без нарушения нормальной деятельности учреждения.

7.1.4. Признают право профсоюзного комитета на организацию и осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

7.1.5. При издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

7.1.6. Обеспечивают бесплатно ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников путем представления списка членов профсоюза и перечисление профсоюзных взносов работников на расчетный счет профсоюза.

Оказывают содействие профсоюзу в проведении сверок по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам.

Раздел VII. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

7.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, их представители в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, а также соответствующие органы по труду.

7.2. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля хода выполнения КД и рассмотрения итогов его выполнения на совместных заседаниях.

В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего договора.

7.3. Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

7.4. Представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля его выполнения, а также уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению или изменению КД, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законодательством.

7.5. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и работников (Приложение № 6).

Директор МОУ СОШ № 1
г.Буденновска

_____ К.И.Осипов

« ____ » _____ 2018г.

Председатель _____ первичной
профсоюзной организации СОШ № 1

_____ И. С. Кольцова

« ____ » _____ 2018г.