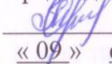


Председатель ПК МАОУ СОШ № 7

 Е.Ф.Трикоз
« 09 » февраля 2015 г.



Директор МАОУ СОШ № 7
 Т.А.Наливайкина
« 09 » февраля 2015 г.

Коллективный договор

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма

Дата вступления в силу « 09 » февраля 2015г.

Срок действия с « 09 » февраля 2015г.

по « 08 » февраля 2018 г.

Утвержден на общем собрании

« 09 » февраля 2015г.

протокол № 1 от « 09 » февраля 2015г.

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В управлении экономики
Администрации г. Когалыма
(наименование органа по труду)

регистрационный № 483-366
"17" февраля 2015 г.

Губкина К.В.
(Ф.И.О. подпись, вице-председатель профсоюза)



Когалым

Председатель ПК МАОУ СОШ № 7
Е.Ф.Трикоз
« 04 » 06 2015 г.

Директор МАОУ СОШ № 7
Т.А.Наливайкина
« 04 » 06 2015 г.



Изменения и дополнения к Коллективному договору
между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма
на 2015 -2018 годы

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в управлении занятости
(наименование органа по труду)
Администрация г. Когалыма
регистрационный №
" 16 " июня 2015 г.
(Ф.И.О. начальника отдела государственного регистрационного учета)



г. Когалым

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее Профсоюзный комитет);
- работодатель в лице его представителя – директора МАОУ СОШ № 7 (далее Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер Работодателем и профсоюзом по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально – трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищённости работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательного учреждения (далее – Учреждение), а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации – Профсоюзный комитет МАОУ СОШ № 7 единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и

заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, предоставлении отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

1.9.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения.

1.9.3. Ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и сайт Учреждения.

1.10. Профсоюзный комитет обязуется:

1.10.1. Содействовать эффективной работе Учреждения.

1.10.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива.

1.10.3. Воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять постоянно через отчёт о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

1.12. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Повышение эффективности социального партнёрства.

Управление учреждением.

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, в целях улучшения социально – экономического положения работников

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти ХМАО – Югры и города Когалыма для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен;
- на охрану труда и пожарную безопасность в Учреждении,

аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников;

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, которые окончили образовательное учреждение педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объёмами бюджетных обязательств, утверждённых законами о региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально – экономических условий с учётом мнения Профсоюзного комитета.

2.3.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников в соответствии с законодательством.

2.3.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, для проведения контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создаёт условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением, в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Управляющего совета Учреждения, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по определению рейтинга педагогических работников и других мероприятиях.

2.3.8. Включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Учреждением, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между ними по вопросам реализации права на образование, в том числе, в случаях возникновения

конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;

- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера, которая применяет демократические процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления Учреждением, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом № 273 –ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (далее ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.4.6. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что участие работников в управлении Учреждением осуществляется непосредственно самими работниками или через Профсоюзный комитет в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением (общее собрание, педагогический совет и др.) в порядке, установленном Уставом.

2.5.2. Включение представителей работников, в т. ч. членов Профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.5.3. Создание комиссии с участием Профсоюзного комитета как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Создание рабочей группы с участием Профсоюзного комитета по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от

результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

2.5.5. Участие работников и Профсоюзного комитета, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций работодателя с Профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Учреждения.

3. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашением, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, размер поощрения за достижение коллективных результатов труда, а также меры социальной поддержки. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.1.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.1.4. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

С работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

В соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и в «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника.

3.1.8. При приёме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, отраслевым соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работника, определённые законодательством и коллективным договором.

3.1.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. С предварительной учебной нагрузкой педагоги знакомятся под роспись.

3.1.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, на новый учебный год, как правило, сохраняется учебная нагрузка 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.12. Руководитель учреждения, его заместители, и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, студиях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета и при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.1.13. 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.

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

3.1.1.15. 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:

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения из возраста трех лет, или после окончания отпуска.

Указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

3.1.1.16. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.1.17. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового

договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.2. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

Для женщин, независимо от занимаемой должности в Учреждении – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.320 ТК РФ).

3.3.1.Режим рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075

«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.3.2. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей и регулируется приказом Министерства образования и науки от 27.03.2006 г. № 69

«Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе, личными планами педагогического работника.

3.3.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

3.3.4. Работодатель обязуется предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации педагогам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю.

3.3.5. В исключительных случаях, работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета, может вводить в Учреждении режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом

режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, уставом Учреждения, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, трудовым договором, с учетом мнения Профсоюзного комитета, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.3.7. Установить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (при 6-дневной рабочей неделе предусматривать режим работы в субботу не более чем до 14 часов, в таблице учета рабочего времени проставлять в субботу не более 6 часов) (ст.110 ТК РФ).

3.3.8.. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.9.В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам:

- сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

либо оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.3.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, с сохранением заработной платы в полном размере.

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

3.3.11. В дни осенних, зимних и весенних каникул для самообразования предоставляется директору школы, заместителям директорам и педагогическим работникам по одному оплачиваемому дню.

3.4. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями от 29.11.2003, 11.05.2007, 18.08.2008, 16.07.2009, 21.05.2012).

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

3.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профсоюзного комитета.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

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

3.4.2. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с пунктом 7 статьи 113 ТК РФ. Все дополнительные отпуска присоединяются к основному.

3.4.3. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4.4. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.4.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, в других случаях предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

3.4.8. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации и Положениями Учреждения о предоставлении дополнительного отпуска (п.5 ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.4.9. Предоставлять по личному заявлению работников краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств Учреждения) в случаях:

- рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- регистрация брака самого работника – до 3 календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти семьи (супруг, детей, отца, матери) – до 5 календарных дней;
- проводы в армию сына (отцу, матери) – 1 календарный день.

3.4.10. Предоставлять ежегодно дополнительные отпуска с сохранением заработной платы следующим категориям работников с ненормированным рабочим днем:

- заместителям директора по УВР и ВР – до 6 календарных дней;
- заместителю директора по АХЧ – до 14 календарных дней;
- главному бухгалтеру – до 6 календарных дней;
- завхозу – до 5 календарных дней;
- библиотекарям – до 5 календарных дней;
- специалисту ОК – до 5 календарных дней;
- секретарю учебной части – до 5 календарных дней;
- бухгалтеру, экономисту – до 5 календарных дней;
- слесарю-сантехнику, плотнику – до 4 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет не менее 3 календарных дней. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.4.11. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 5 календарных дней председателю Профсоюзного комитета в соответствии со статьёй 377 ТК РФ.

3.4.12. Предоставлять 3 календарных дня дополнительного отпуска с сохранением заработной платы за работу в течение календарного года без листа временной нетрудоспособности и присоединять их к очередному отпуску (период календарного года исчислять так же как и период очередного оплачиваемого отпуска).

3.4.13. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ст.322 ТК РФ).

3.4.14. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда.

4.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.6. В трудовом договоре с работниками конкретизируются условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

4.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 36 часов в неделю.

4.10. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, руководство предметными и методическими сообществами и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

4.11. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.12. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного на основании Федерального закона № 408 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 01.12.2014 и трехстороннего соглашения «О минимальной заработной плате в ХМАО - Югре» от 22.11.2013 года.

4.13. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, с учетом мнения Профсоюзного комитета и закрепляются в «Положении об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма.

4.14. Премии устанавливаются работникам за выполнение особо важных и ответственных работ и по итогам работы в учебном году.

4.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.16. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются: трудовой договор, приказ директора школы о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.17. Работодатель обязан:

4.17.1.. Производить оплату труда работникам в соответствии с Законом ХМАО – Югры от 01 июля 2013 г. № 68-оз «Об образовании в ХМАО – Югре», приказами и постановлениями Министерства образования Российской Федерации, положением об оплате труда работников образовательных учреждений города Когалыма, настоящим коллективным договором.

4.17. 2. Устанавливать месячную заработную плату работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не ниже МРОТ (ст.133,133.1 ТК РФ).

4.17.3. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.17.4. Сохранять оплату труда работникам в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Учреждения в связи с установлением карантина, метеоусловиями и в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся.

4.17.5. Производить работникам доплату за тяжелые и вредные условия труда в соответствии со статьей 146 ТК РФ "Оплата труда в особых условиях", по результатам аттестации рабочего места.

4.17.6. Производить оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, или вместо повышенной оплаты предоставлять дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (с письменного заявления работника) (ст.152 ТК РФ).

4.17.7. За работу в выходной или нерабочий праздничный день производить оплату не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.17.8. Обеспечивать выплату заработной платы работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ), путем перечисления на счет в банке 25 числа за первую половину текущего расчетного месяца, 10 числа месяца, следующего за расчетным, производить окончательный расчет и выплату заработной платы за отработанный месяц.

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

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

4.17.9. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

4.17.10. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.19. Профсоюзный комитет:

4.19.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

4.19.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.19.3. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ,

ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет:

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики и области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);

- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;

- права на участие в разработке учебных планов и программ;

- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне своевременных требований.

5.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.7. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.8. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.1.9. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюзного комитета локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны соблюдать нормы ч.4 ст.47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

5.5. Стороны договорились о проведении совместного контроля работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.6. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:

5.6.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и Профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

5.6.2. Проведение с Профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности представления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования.

5.6.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

5.6.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца.

5.6.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом не менее чем за 2 месяца.

5.7. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. Проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования.

5.8.2. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

5.8.3. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом Центр занятости не менее чем за 2 месяца.

6. Улучшение условий труда. Охрана труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт работодателя;
- на обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт работодателя;
- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- на периодический медицинский осмотр за счёт работодателя;
- на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если работник занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.4. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест по условиям оплаты труда и по её результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюзного комитета.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья детей, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществляется за счёт средств работодателя (ст.221ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. ст. 227 -230.1 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст.ст.212,213ТК РФ).

6.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, членов комиссии по охране труда, за счёт собственных средств.

6.2 .Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Избрать уполномоченное лицо по охране труда.

6.2.2. Не реже одного раза в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством.

6.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

6.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с членами Профсоюза.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.8. Защищать права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

6.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.10. Рассматривать на заседании Профсоюзного комитета локальные нормативные акты по улучшению условий охраны труда, принимаемые работодателем.

6.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7.Социальные льготы и гарантии

7.1.В целях социальной защиты работников Стороны договорились:

7.1.1. Производить оплату стоимости проезда любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), и провоза багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска и обратно на территории Российской Федерации один раз в два года работнику и неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений, независимо от места проживания) независимо от времени использования отпуска, в порядке, установленном законодательством.

Оплата проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. В трехдневный срок со дня выхода на работу из отпуска работник должен предоставить проездные документы, составить авансовый отчет о расходовании средств и предоставить его в бухгалтерию.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда возвращаются работником в течение месяца со дня утверждения авансового отчета работодателем.

В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию стоимости проезда, разница возмещается работодателем в течение месяца с момента предоставления работником билетов или других документов, подтверждающих проезд.

Оплата проезда в отпуск и обратно производится в зависимости от фактического использования того или иного вида транспорта: воздушного – в эконом-классе; железнодорожного – до класса купейного вагона скорого фирменного поезда включительно; водного – в каютах, оплачиваемых по V – VII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах третьей категории на судах речного флота, автомобильного – общего пользования (кроме такси).

Если работник проводит отпуск в нескольких местах, то оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится только до одного выбранного работником места использования отпуска.

Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производить предварительно, перед отъездом, исходя из примерной стоимости проезда, окончательный расчет – по возвращении из очередного льготного отпуска согласно представленным проездным документам.

7.1.2. Оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в следующем порядке:

- Обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — в размере 100% стоимости проезда (ст. 173 ТК РФ);
- Обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — в размере 50% стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ);
- Оплату стоимости проезда работников в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания (при наличии средств).

7.1.3. Производить единовременное премирование работников к юбилейным датам образовательного учреждения и праздничным датам (при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств образовательного учреждения).

7.1.4. Производить премирование работников по итогам работы за год при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы.

Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата), премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

7.1.5. Производить выплату единовременного денежного вознаграждения в размере 25 базовых окладов (тарифных ставок) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных учреждений города Когалыма, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, при достижении пенсионного возраста, прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию (в соответствии с законом ХМАО – Югры от 01.07.2013г. № 68-оз).

7.1.6. Производить единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам и ежемесячные доплаты в течение 3-х лет в размере утвержденной базовой единицы за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год по фонду оплаты труда:

-Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на военную службу или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы.

-Размер единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

-Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам выплачивается в течение месяца после поступления на работу

7.1.7. Выплату материальной помощи работнику в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) — в размере 10 000 тысяч рублей.

7.1.8. Оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) полнородных и неполнородных братьев и сестер по заявлению работника муниципального учреждения, с приложением соответствующих документов.

7.1.9. Оказывать материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

7.1.10. Производить выплату материальной помощи на профилактику заболеваний работникам учреждений. Выплата производится один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается работодателем и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний соответствует сумме не менее чем одна целая две десятых и не более двух месячных фондов заработной платы работника по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

7.1.11. Единовременные поощрительные выплаты:

- работающим юбилярам (50, 55, 60, 65, 70 лет) — в размере одного месячного фонда оплаты труда, проработавшим в сфере образования г.Когалыма не менее 15 лет;

- неработающим юбилярам (55, 60, 65, 70, 75, 80 лет), отработавшим в сфере образования г.Когалыма не менее 15 лет и уволившимся из них в связи с выходом на пенсию, в размере двух минимальных размеров оплаты труда.

7.1.12. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) работодателя учреждения на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. (Постановление Минтруда РФ N 26, ФСС РФ N 34 от 04.04.2000).

7.1.13. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

1. работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
2. одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
3. отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;

4. работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

5. работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

7.1.14. Ежемесячно выплату денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий всем педагогическим и руководящим работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.1.15. Производить компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения в пределах выделенных денежных средств. Компенсация стоимости санаторно-курортных путевок на отдых работникам и членам их семей осуществляется согласно Постановлению Администрации города Когалыма.

7.1.16. Производить оплату стоимости проезда любым видом транспорта (личным (за исключением такси), воздушным – в эконом-классе; железнодорожным - до класса купейного вагона скорого фирменного поезда включительно; водным – в каютах, оплачиваемых по V –VII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах третьей категории на судах речного флота, автомобильным – общего пользования) до нового места жительства по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (пятитонного контейнера) от станции отправления до станции назначения работнику, проработавшему по трудовому договору в учреждении более трёх лет, а также членам его семьи (супруг, несовершеннолетние дети) в случае переезда к новому месту жительства в другую местность (из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей) в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия.

Компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.1.17. Ежемесячно отчислять Совету профсоюза денежные средства на культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия в размере 0,15% от фактического фонда заработной платы образовательного учреждения.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ, в установленный срок сведения о застрахованных лицах.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. С согласия работников создаёт базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Проводит консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях

8. Гарантия профсоюзной деятельности.

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Разрешения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются директором школы с учётом мнения Профсоюзного комитета.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей Профсоюзного комитета.

8.1.2. Работники и Профсоюзный комитет, как представитель работников участвуют в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с Профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учётом мнения Профсоюзного комитета как представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.
- Положение о комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Соглашение по охране труда.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

8.1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета, как представительного органа работников:

- при осуществлении графиков сменности;
- при разделении рабочего времени на части;
- при привлечении работника к работе в выходные и праздничные дни;
- при установлении очередности предоставления отпусков;
- при утверждении формы расчетного листка по заработной плате;
- при установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при создании комиссии по охране труда;
- при аттестации работника на соответствие занимаемой должности;
- при установлении объёма нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам;
- при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ).

8.1.6. Профсоюзный комитет осуществляет в соответствии со ст. 370 ТК РФ общественный контроль Профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, в том числе:

- права на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;
- права на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет, порядок установления которого определён;
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательными актами ХМАО - Югры;

8.1.7. В соответствии со ст.370 ТК РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профсоюзный комитет вправе по просьбе членов Профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.1.8. В соответствии со ст.25 Закона РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, может быть представлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением средней заработной платы.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включает представителей работников, в т.ч. членов Профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2.2. Создает комиссию с участием Профсоюзного комитета как представительство органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзного комитета при проведении аттестации, поощрения работников.

8.2.4. Устанавливает стимулирующую выплату работнику, избранному председателем профсоюзного комитета. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда.

8.2.5. Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их на счёт организации Профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчёта по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателям.

8.2.6. Представляет необходимые нормативные акты и документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

8.2.7. Предоставляет в безвозмездное пользования оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

8.2.8. Предоставляет возможность для размещения электронной профсоюзной странички на сайте Учреждения.

8.2.9. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

9.1.2. Работодатель и Профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

9.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов.

9.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

9.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

9.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.