

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 27**

От работодателя:

Директор Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной
школы № 27



(подпись, Ф.И.О.)
И.С. Адамович
15.03.2016 г.

От работников:

председатель
первичной профсоюзной
организации
общеобразовательного
учреждения



(подпись, Ф.И.О.)
Е.В. Хакимуллина
15.03.2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 – 2018 год**

утвержден на общем собрании трудового коллектива
протокол № 1 от 15.03.2016 года



2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.
3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);
Работодатель – в лице его представителя – директора.
Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
9. Администрация, профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раза в год.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
6. Объем учебной нагрузки, педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с типовым положением об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка, классное руководство на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
7. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем.

4. Работодатель обязан:

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) (не реже 1 раза в 3 года);

- в первоочередном порядке предоставлять возможность для повышения квалификации педагогам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

- в случае направления работника для повышения квалификации на платной основе, 1 раз в 3 года возместить расходы на обучение за счёт средств работодателя в т.ч. через стимулирующие выплаты, предусмотрев соответствующий пункт в Положении о стимулирующей части ФОТ.

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- 1) в случае длительной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или его ликвидации
- 4) если до пенсии по возрасту остался один год.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения работников ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала.
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает материальную помощь при наличии средств.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
 - Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
 - Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем;
 - Графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).
2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).
3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.
4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
Перерывов между занятиями продолжительностью более двух уроков (на 2, 3 ступени) не должно быть более двух раз в неделю: всего окон (перерывов между уроками) в неделю – не более шести в одну смену. При наличии большего количества таких перерывов учителям второй, третьей ступени предусматривается компенсация в зависимости от их длительности в виде доплаты (один урок-окно – 30% от стоимости урока, оплачивается как «Интенсивность и напряженность труда» из стимулирующего фонда образовательного учреждения) или в каникулярное время предоставляется свободные от работы часы (дни) в соответствии с количеством перерывов. Данное решение принимается работодателем с учетом мнения профкома.
6. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам предоставляется еженедельно методический день, по усмотрению работодателя, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, дежурство по школе, экзаменов, работник обязан принять в них участие.
7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в

порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Педагогическим работникам может предоставляться единый методический день в соответствии с планом работы на каникулы, утвержденным директором школы.

10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

11. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2) Предоставлять в день отправки в ряды Вооруженных сил РФ матери (отцу) военнослужащего - 1 оплачиваемый день.

3) Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы согласно **Приложению № 1**.

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 1) Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.
- 2) Производить начисление заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №27, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.
- 3) Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам учебной нагрузки на учебный год (тарификации) под роспись с указанием даты ознакомления.
- 4) Выплаты компенсационного характера устанавливать на учебный год, а также на определенный период (от 1 месяца до 9 месяцев) в соответствии с Положением о компенсационных выплатах.
- 5) Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в безналичной форме через банк по пластиковой карте. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.
- 6) Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
- 7) Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, место работы и должность.
- 8) При условии средней наполняемости по школе не менее 24 ученика разрешить:
 - Во 2-11 классах делить класс на группы немецкого и английского языка при наполняемости класса меньше 25 человек.
 - В 5-8 классах делить классы на группы мальчиков и девочек на уроки технологии при наполняемости класса меньше 25 человек.
- 9) Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.
- 10) В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

- 11) При несвоевременной выплате отпускных не по вине работника начало отпуска по заявлению работника переносить на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих обязанностей.
- 12) Производить начисление стимулирующей части заработной платы в соответствии с Положением о стимулировании работников.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ходатайствует перед администрацией Серовского городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.
2. Оборудует комнату для отдыха работников школы.
3. Предоставляет льготы по зубопротезированию (**приложение № 3**).
4. Предоставляет материальную помощь членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации (**приложение № 4**).
5. Установит повышенный размер оплаты труда главному бухгалтеру, уборщику территории на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда в размере 4% (общий класс условий труда 3.1)
6. Оплата в ночное время с 22.00 до 06.00 в размере до 40 % должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

1. Обеспечить работникам здоровье, безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (**Приложение №2**).
3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласование с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией.
4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по профессиям и должностям согласно **Приложению № 5** (ст. 221 ТК РФ).
7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).
12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.
13. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
15. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
17. Профсоюзная организация обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

1. Профсоюзная организация осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.
4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.
5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
6. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
7. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
8. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - график отпусков.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация обязуется:

1. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.
8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
9. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий уполномоченный орган.
2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляет контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников.
4. Рассматривают в недельный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет. Начало действия договора с 01.01.2016 года по 31 декабря 2018 года.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
к Коллективному договору

О предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы (в т.ч. за ненормированный рабочий день)

1. Каждому работнику учреждения, не имеющему пропусков рабочих дней по причине временной нетрудоспособности в течение прошедшего календарного года, предоставляются (2 дня) дополнительные оплачиваемые дни отдыха к очередному отпуску или в каникулярное время.
2. За работу в ночное время (многодневные походы, выезд с обучающимися за пределы города) предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха (за 2 суток в походе, поездке – 1 день) в каникулярное время.
3. Бухгалтеру, главному бухгалтеру, заместителю руководителя по АХЧ предоставлять дополнительно 6 оплачиваемых дней к отпуску.
4. Компенсация за неиспользованные дополнительные дни отдыха при увольнении не выплачивается.

Директор

Адамович И.С.



Председатель профсоюзной организации

Хакимуллина Е.В.



Приложение № 2

Соглашение по охране труда на 2016 год.

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Обучение по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29.	В течение года
1.2. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Постоянно в течение года
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда.	Сентябрь 2016
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	Август 2016
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам.	По мере необходимости
1.6. Обеспечение школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда.	В течение года
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада июля
1.9. Организация экспертной комиссии по специальной оценке условий труда с неблагоприятными условиями труда.	По мере необходимости.
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	В течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы.	В течение года

2. Технические мероприятия	
2.1. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	1 раз в 3 года 1 раз в год в столовой
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	В течение года
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.	Постоянно в течение года
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Обновление постоянно в течение года
2.5. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Обновление постоянно в течение года
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.	Обновление постоянно в течение года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинскими регламентами допуска к профессии	В течение года
3.2. Создание комнаты отдыха работников (Учительская).	В течение года
3.3. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава.	Март 2016
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов).	2016
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39.	По мере необходимости
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками).	Постоянно в течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности.	Обновление постоянно в течение года
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.	Обновление постоянно в течение года

5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	2016
5.4. Укомплектование образовательного учреждения первичными средствами пожаротушения.	Ежегодно обновление в течение года
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течение года
5.6. Освобождение запасных эвакуационных выходов	Постоянно

Директор

Адамович И.С.



Председатель профсоюзной организации

Хакимуллина Е.В.



Приложение № 3
к Коллективному договору

О предоставлении льгот по зубопротезированию.

1. Льготой на зубопротезирование пользуются члены коллектива, состоящие в профсоюзе, проработавшие в учреждении не менее 1 года.
2. Оплата за зубопротезирование производится работником в кассу стоматологической поликлиники полностью.
3. Выплата компенсации производится на основании Постановления Главы Серовского городского округа, принимаемом на основании Соглашения между администрацией Серовского городского округа, работодателями и горкома профсоюзов бюджетных учреждений ежегодно в зависимости от профсоюзного стажа:
от 1 до 3 лет профсоюзного стажа 3 000 (три тысяч) рублей;
от 4 до 10 лет профсоюзного стажа 5 000 (пять тысяч) рублей;
от 11 до 20 лет профсоюзного стажа 7 000 (семь тысяч) рублей;
от 21 и выше лет профсоюзного стажа 10 000 (десять тысяч).

Директор

Адамович И.С.



Председатель профсоюзной организации

Хакимуллина Е.В.



Приложение № 4
к Коллективному договору

О предоставлении
материальной помощи членам профсоюза
и ее размеры.

Материальная помощь может быть оказана любому члену профсоюза школы,
проработавшему не менее года, в размере от 500 до 1000 рублей на:

1. лечение;
2. в связи со смертью близкого родственника;
3. в связи с кражей личного имущества;
4. в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение не из средств соцстраха.

Директор

Адамович И.С.



Председатель профсоюзной организации

Хакимуллина Е.В.



Приложение №5
к Коллективному договору

О предоставлении спецодежды работникам

В соответствии со статьей № 221 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять спецодежду (халаты) следующим работникам:

1. Учителю физики на время проведения лабораторных и практических работ.
2. Учителю химии на время проведения лабораторных работ.
3. Лаборанту кабинета физики.
4. Лаборанту кабинета химии.
5. Лаборанту кабинета биологии.
6. Уборщикам служебных помещений.
7. Уборщику территории.
8. Рабочему по обслуживанию зданий.

Директор

Адамович И.С.



Председатель профсоюзной организации

Хакимуллина Е.В.

