

От работодателя:

Директор
МБОУ Нерльская СОШ

Г.В. Сальникова

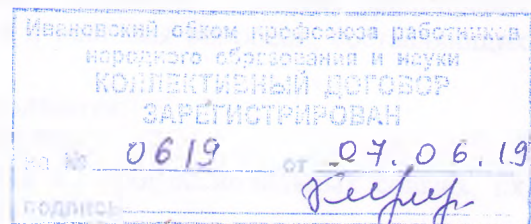
« 27 » мая 2019 г.

От работников:

председатель
профсоюзной организации
МБОУ Нерльская СОШ

О. Н. Юрченко

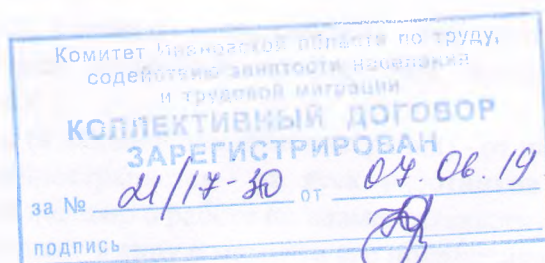
« 27 » мая 2019 г.



Коллективный договор

работников и администрации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Тейковского муниципального района
«Нерльская средняя общеобразовательная школа»

№21/17-30



Почтовый и юридический адрес организации:

155030, Ивановская область, Тейковский район, д.Харино д. 37 стр.1;
тел 49-4-41, факс 49-4-41, e-mail: Nerlschool@yandex.

Исполнитель: Сальникова Г.В. директор МБОУ Нерльская СОШ тел 49-4-41, факс 49-4-41, e-mail: Nerlschool@yandex.

Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тейковского муниципального района «Нерльская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ Нерльская СОШ) и работодателем - муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением Тейковского муниципального района «Нерльская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ Нерльская СОШ) (далее МБОУ Нерльская СОШ, школа, образовательное учреждение) в лице его директора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД) заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ Нерльская СОШ (далее-образовательное учреждение, учреждение), 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 региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.4. Стороны признают КД основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Договора.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.5. Сторонами КД являются:

– работники школы в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация, ПК);

– директор школы (в дальнейшем администрация) - от имени работодателя.

1.6. Действие КД распространяется на всех работников учреждения в том числе и заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет с момента регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.8. Стороны договорились:

1) ПК школы выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении КД, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий и других.

- 2) в течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего КД, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.
- 3) в течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 4) в течение 3 месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению действия прежнего.
- 5) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 6) в случае реорганизации сторон КД права и обязанности сторон по настоящему КД переходят к их правопреемнику.
- 7) при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 8) ПК признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.
- 9) ПК представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.
- 10) пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 11) все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. В целях содействия развития социального партнерства стороны признают необходимым:

- предоставление возможности присутствия представителей участников КД на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением КД касающихся финансирования и материально-технического обеспечения учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.10. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда;

- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) положение о премировании работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключение, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленной 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, сокращение количества классов.

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

2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работников не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

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

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;

- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет;

- 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 ему командировочные расходы, суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- организовывать 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 соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работников. Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставлении 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до шестнадцати лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до восемнадцати лет; награжденные наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников); - высвобожденным 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.

5. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КД

5.1. Администрация школы доводит текст коллективного договора до сведения работников под роспись в течение пяти дней после его подписания.

5.2. Контроль над выполнением КД производится его сторонами посредством постоянной комиссии по ведению переговоров и заключению КД, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон и соответствующими органами по труду.

5.3. Отчёт о выполнении настоящего КД рассматривается на Собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

5.4. С целью придания КД статуса правового акта (письмо Минтруда РФ от 25.11.92 г. № 2348 - ПК) данный КД регистрируется в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

5.5. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с КД.

5.6. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

6.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим КД.

Трудовой Договор - соглашение между работодателем и работником в соответствии, с которым работодатель (директор) обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, КД, своевременно в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего распорядка, которые прилагаются к КД.

6.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

6.3. Директор, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись: с коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работником и работодателем). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой передается работодателю.

6.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определённого законодательством о труде РФ, настоящим КД.

6.5. В трудовом договоре (в дальнейшем - ТД) работодатель обязан указать дату начала работы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого ТД. Если в ТД не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

6.6. Приём на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключённого ТД. Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

6.7. Администрация школы обязуется:

1. с учётом жёсткого финансирования и дефицита бюджетных средств провести упорядочение штатного расписания;
2. во избежание сокращения штата работников, не принимать на постоянную работу учителей по тем специальностям, по которым предполагается уменьшение нагрузки через 1-2 года (сокращение контингента обучающихся).

6.8. Увольнение работников по пункту 2, подпункту "б" пункта 3, пункту 5 и 8, ст. 81, ст.336 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного ППТК школы. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" пункта 3 ст.81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель ПК.

6.9. При сокращении численности работников школы уведомлять работника письменно, не позднее, чем за 2 месяца.

6.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращении численности или штата работников школы, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства.

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт "а" пункта 3 ст.81);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п.1 ст. 83 ТК РФ).

6.11. При сокращении численности или штата работников школы учитывать преимущественное право на оставление на работе каждого работника в соответствии со ст.179 ТК РФ; в том числе стаж работы в данной школе.

6.12. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работника, связанного с ликвидацией или репрофилированием школы не менее чем за три месяца уведомлять ПК. Считать массовым высвобождением работников сокращение более чем на 15% штатной численности школы.

6.13. О введении изменений существенных условий Трудового Договора работник должен быть предупреждён администрацией письменно не позднее, чем за два месяца.

7.ОПЛАТА ТРУДА.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития школы является кадровое укрепление учреждения, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, администрация школы гарантирует:

7.1. Оклады работников образования устанавливаются в соответствии с Положением НСОТ работников бюджетной сферы.

Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда, устанавливает администрация в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с ПК и закрепляется в форме школьного Положения о порядке установления оплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, стимулирующих надбавок за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также о материальном поощрении работников школы.

Вспомогательному педагогическому персоналу, техническому персоналу заработная плата определяется из

должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

Зарплата заместителей директора образовательного учреждения состоит из должностного оклада,

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

7.4. Месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

7.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о НСОТ.

7.6. Выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению (прилагается). Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат прилагается.

7.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств Фонда оплаты труда.

7.8. Для расчета средней месячной заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в образовательном учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале с 1-го по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользование отпуска определяется путем деления суммы начисленной ему заработной платы на количество дней по календарю шестидневной рабочей недели.

7.9. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не

назначаются и не производятся.

7.10. Оплата труда педагогическим работникам учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.12. Администрация школы гарантирует работникам ставку с поправочным коэффициентом в зависимости от стажа работы, образования и категории, полученной при аттестации, сложности предмета, наличия наград республиканского значения. Своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них стажа, образования, или присвоения учёной степени, звания, категории.

Из экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением, разработанным, согласованным с ПК и утвержденным в коллективе.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение срока их действия, меры поощрения не применять.

7.13. Фонд заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера.

7.14. При выплате заработной платы Администрация обязуется в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается администрацией с учётом мнения ПК.

7.15. При совпадении дня выплат с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.16. Не допускается задержка оплаты за отпуск.

Оплата отпуска должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала. В противном случае Администрация несет материальную ответственность, предусмотренную ст.236 ТК РФ.

7.16.1. Работник считается в отпуске только после выплаты отпускного пособия. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

7.16.2. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня, следующего после полной выплаты отпускных.

7.17. Для расчета средней месячной заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в образовательном учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем

считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале с 1-го по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользование отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). 7.18. При замене временно отсутствующих учителей и воспитателей производить почасовую оплату труда. Если замещение превышает 2 месяца подряд, производить тарификацию с начала замещения и производить перерасчет заработной платы (в пределах фонда оплаты труда учреждения).

7.19. При замещении учителей, работающих одновременно с двумя подгруппами (иностраный язык, физическая культура, труд) производить доплату за расширение зоны в пределах дневной ставки отсутствующего учителя.

7.20. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как за сверхурочная работа).

7.22. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

Педагогам совместителям оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

7.23. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.24. Исчисления средней заработной платы работникам, в том числе для отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.25. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующих документов; при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

7.26. При наступлении у работника права на изменения ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.27. Администрация школы обеспечивает занятость работников во время карантинов, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном размере.

7.28. Поощрение педагогов и работников школы осуществляется из фонда экономии заработной платы. Бухгалтер информирует об этой экономии коллектив школы по истечению 9 месяцев текущего года.

7.29. Работодатель обязуется производить 100% оплату рабочего времени, включая стимулирующие выплаты, и транспортные расходы в период посещения курсов с учетом средней заработной платы.

7.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

7.31. При достижении 25-летнего педагогического стажа работник имеет право оформить пенсию по выслуге лет.

7.32. Администрация школы обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имеющим возможность выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размере, предусмотренными

ТК РФ.

7.32.1. На основании ст. 414 ТК РФ во время забастовки за участвовавшими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

7.33. Администрация школы не имеет права обязывать работника выполнить работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд. (Конвенция МИГ № 95, части 2 и 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 5, 142 ТК РФ).

7.33.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.33.2. Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника - в размере средней месячной заработной платы.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

8.1. Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них Уставом учреждения.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

8.2.1. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 3-х часов. Учителям по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, исходя из объема учебной нагрузки работника и количества классов, в которых он преподает без ущемления законных интересов других работников школы. При нагрузке, превышающей ставку методический день предоставляется по мере возможности в соответствии с санитарными нормами.

8.2.2. В перерывах между уроками за порядок в школе несут ответственность дежурные учителя по утвержденному графику.

8.2.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению в рамках должностных обязанностей.

8.2.4. Администрация распределяет учебную нагрузку до ухода педагогических работников в отпуск.

8.2.5. Нагрузка учителя устанавливается в объеме ставки, но по производственной необходимости, на учебный год, она может превышать установленный объем.

8.2.6. В дополнение к нагрузке приказом руководителя на педагогического работника может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, пришкольным участком. Эти дополнительные работы могут быть возложены только по согласию работника.

8.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

8.3.1. В эти периоды администрация школы вправе привлекать работников педагогической и организационной работе не входящей в их должностные обязанности.

(ремонт здания и т.д.) только с их добровольного согласия и с учетом производственной необходимости, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы. Учитываются противопоказания по состоянию здоровья при привлечении педагога к работе, не входящей в его должностные обязанности.

8.3.2. За качественный ремонт школы и кабинетов с привлечением родительских и спонсорских средств, предусматриваются дополнительные отгулы, в зависимости от объема выполненной работы, кроме оплачиваемых кабинетов. Учитывается обновление и оформление кабинетов.

8.3.3. Оплата труда педагогических и других категорий работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.4. Праздничные дни устанавливаются приказом директора школы на календарный год в соответствии с федеральными нормативными документами.

8.4.1. Накануне праздничных дней сокращается продолжительность работы на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

8.4.2. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу директора школы с оплатой труда в соответствии с ТК РФ.

8.4.3. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

8.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения ПК.

8.5.1. График отпусков устанавливается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников.

8.5.2. Порядок проведения ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

8.5.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 15 дней до его начала.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

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

8.5.5. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

8.5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

8.5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

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

Замена денежной компенсацией отпуска возможна только с взаимного согласия и работника, и работодателя.

8.5.9. Курсовая подготовка и повышение квалификации без согласия работника в отпускное время проходить не может.

8.6. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга, администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска (на основании поданных заявлений):

- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня,
- на похороны близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры) - 3 рабочих дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;
- секретарю педагогического совета - 3 дня;
- председателям районных, первичных организаций профсоюза - 4 дня;
- руководителям МО на усмотрение администрации от 2 до 4 дней;
- на медицинское обследование по настоянию врачей - 1 рабочий день;
- на периодический медицинский осмотр - 1 рабочий день.

8.6.1. В этих случаях указанные отпуска предоставляются на основании заявления работника в удобное для него, а также могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

8.7. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, непрерывный длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (ст. 355 ТК РФ).

8.8. Работодатель обязуется предоставлять членам профкома свободное время для выполнения общественных обязанностей с сохранением тарификационного оклада.

8.9. Работодатель обязуется при нарушении санитарного и теплового режима предусматривать изменения в режиме работы школы (30 минут).

8.10. Время отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Он и не должен превышать 2 часа и быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

8.10.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе течение перерывов между занятиями (перемен).

8.11. Работодатель обязуется учителям, проработавшим в данной школе не менее 20 лет и уходящим на пенсию в установленные Законом о пенсиях сроки (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет), кроме компенсации за отпуск, выплачивать пособие в размере месячного оклада.

8.12. Работодатель обязуется способствовать получению педагогическими работниками отраслевых наград, дающих право на звание «Ветеран труда» и соответствующие льготы. Ходатайства о награждении приурочивать к итогам аттестации педагогических работников, к юбилейным датам.

8.13. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, учебников, рекомендованных Министерством образования РФ, методов оценки занятий.

8.14. Каждый работник имеет право на участие в управлении делами школы.

8.15. Педагогические советы, собрания коллектива происходят в соответствии с графиком, утвержденным планом на учебный год. План работы утверждается в мае (августе) текущего года.

8.16. Контрольные и проверочные работы по инициативе администрации и отдела образования администрации Тейковского муниципального района проводятся за 1 неделю до окончания учебной четверти. График их проведения вывешивается за 1 неделю перед контрольной или проверочной работой.

8.17. Обеспечивается равномерность в проведении контрольных и проверочных работ с учетом нагрузки учителя и ученика, а также с учетом пройденного материала. Не допускается проведение любых проверочных и контрольных работ без соблюдения эти

условий.

8.18. Поощрение лучших, инициативных работников школы осуществляется администрацией и профкомом в следующей форме: благодарности в приказе, благодарность с занесением в трудовую книжку, за проведение открытых уроков предоставляются отгулы, кроме уроков, прошедших в рамках аттестации.

8.18.1. Все отгулы предоставляются в каникулярное время по желанию учителя и с учетом производственной необходимости.

8.19. ПК обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени;
- помогать в решении спорных ситуаций, связанных с рабочим режимом дня и отдыхом работающего.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012г №181н в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

9.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников;

9.1.4. Ввести должность специалиста по охране труда, имеющего подготовку и опыт работы в соответствии с ч. 1 ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации, в том случае если численность работников учреждения превысит 50 человек, а если численность работников не будет превышать 50 человек, то возлагать данные обязанности на работника учреждения, прошедшего курсовую подготовку в данном направлении.

9.1.5. Создать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

9.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.8. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированные (декларированные) средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением по перечню профессий и должностей.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

9.1.9. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Вновь назначенный директор (руководитель) учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

9.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.1.13. Организовывать проведение за счет собственных средств:

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н.;

обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

9.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.1.15. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.1.16. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

9.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.1.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

9.1.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.1.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.1.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.1.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

9.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

9.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.1.25. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсаций в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

9.1.26. Учреждение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

9.1.27. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

8.1.28. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

9.1.29. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

8.1.30. Предусматривает уполномоченным профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением следующие гарантии деятельности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 2 рабочих дней (ст.53 Трудового кодекса РФ).

9.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

9.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы,

установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

9.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

9.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

9.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №163.

9.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7.

9.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

9.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

9.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

9.4. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

9.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);

9.4.2. Соблюдать требования охраны труда;

9.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

9.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;

9.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда;

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

9.5.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

9.5.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

9.5.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором

соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда;

9.5.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

9.5.8. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

9.5.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

9.5.10. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. №13-12.

9.5.11. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

10. ЗАЩИТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Стороны договорились:

10.1. Администрация школы предоставляет полную нагрузку (18 недельных часов) молодому учителю (согласно его специальности).

10.2. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника. Выбор наставника производится по обоюдному согласию.

10.3. Молодой специалист имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.

10.4. Администрация может оказывать материальную помощь молодым специалистам, имеющим маленьких детей дошкольного возраста.

10.5. Молодым работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления нового места.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

11.1. Администрация учреждения совместно с ПК обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение, отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние подарки (гостинцы).

11.2. Работодатель обязуется:

- информировать ПК об остатках средств социального страхования два раза в год;
- из средств социального страхования производить оплату путёвок работникам школы на санаторное лечение, лечение и отдых детей.

11.3. В комиссию по социальному страхованию включить председателя ПК и двух его членов.

11.4. ПК школы поручается:

- вести учёт нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путёвок;
- рассматривать и выходить в комиссию по социальному страхованию с предложениями о выделении путёвок на санаторно-курортное лечение.

11.5. Педагогам, проживающим вне пос. Нерль, предоставляются льготы бесплатного подвоза к образовательному учреждению школьным транспортом совместно с детьми при наличии в транспорте свободных мест.

