


От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 2
им. А.И.Исаевой»


И.А.Линник
« 16 » марта 2016г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации


И.Ю.Миронова
« 16 » марта 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2 имени Исаевой Антонины Ивановны»
на 2016 – 2019 год

Коллективный договор (взаимоу. дополнение)
зарегистрирован _____ в отделе по вопросам
предпринимательства и трудовым отношениям
департамента по делам администрации
города Нефтеюганска
Регистрационный номер _____
« 25 » марта 2016 года
Исполнитель: _____

(подпись) _____

г.Нефтеюганск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту Коллективный договор) заключён между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Исаевой Антонины Ивановны» (далее по тексту МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой», Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор Учреждения разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Коллективный договор Учреждения основывается на действующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 N 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» и других нормативно правовых актах, содержащие нормы трудового права.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту договор) являются:

Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Мироновой Ирины Юрьевны (далее по тексту председатель первичной профсоюзной организации);

МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой» в лице его представителя – директора Учреждения Линник Инны Алексеевны (далее по тексту работодатель).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения

1.6. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.8. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуется

разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.9. Настоящий договор сохраняет своё действие в случаях предусмотренных статьёй 43 ТК РФ.

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Настоящий договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трёх лет.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

2.3. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

К трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за

преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности. (ст. 351.1. ТК РФ)

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим договором, иными локальными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.7. Педагогические работники, заместители директора по учебно-воспитательной работе и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность в классах, группах, кружках, секциях.

Возможность осуществления педагогической деятельности указанными лицами, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.9. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, в соответствии с пунктом 2 (приложением №2) приказа №1601 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. «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 с учётом мнения первичной профсоюзной организации и закрепляется локальным

нормативным актом Учреждения.

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой в новом учебном году в письменном виде.

2.12. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп продленного дня.

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

2.14. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия самого работника.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения профкома. Учитывается условие, если педагогический работник, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.17. Допускается изменение определенных условий трудового договора по инициативе работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану,

проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.п.), за исключением изменения трудовой функции работника.

2.18. О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

2.19. 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.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать повышение квалификации для работников Учреждения, в том числе для педагогических работников, не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы по профессии (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования. В соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке.

3.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего

право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

3.7. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.8. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.2. Формирование систем оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.3. Размер оплаты труда педагогических работников учреждений применяется:

За часы преподавательской работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

4.4. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера выплаты, установленной статьями 133,133.1 ТК РФ.

4.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном Трудовым кодексом РФ и Закона ХМАО - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6.К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

Порядок и условия осуществления указанных выплат определяется в положении об оплате труда в Учреждении.

4.7.К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

Молодым специалистом из числа педагогических работников, считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома государственного образца, вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится один раз в календарном году в пределах сметы расходов в размере определенных на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний составляет в Учреждении не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда работника, определённого в месяц, предшествующий уходу работника в ежегодный (очередной) оплачиваемый отпуск.

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

Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

4.8.К иным выплатам, педагогическим работникам, в Учреждении относятся:

- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия деятельности Учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда (приложение 6 к коллективному договору).

4.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации, глава 21.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада).

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.11. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится педагогическим работникам, специалистам и руководителям Учреждения:

4.11.1. При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании.

4.11.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.11.3. При присвоении государственных наград (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

4.11.4. При наступлении у работника права на изменение базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы

(должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.13. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по климатическим условиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.14. Учётным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (рубли). Выплата заработной платы за отработанное время, за период с 1 по 15 число, производится 27 числа текущего месяца и 12 числа производится выплата оставшейся части заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

4.15. Выплата заработной платы работнику на основании его личного заявления, осуществляется в безналичной форме, путем перечисления денежных средств на лицевой счёт работника в банке.

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

4.17. При изменении условий оплаты труда работодатель извещает работников не позднее, чем за 2 месяца.

4.18. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширенной зоны и увеличения объема работ работникам производится в соответствии со ст. 60.2, 151 ТК РФ.

4.19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.20. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, для педагогических работников учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемых в установленном порядке.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.4. Для женщин Учреждения, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

5.5. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье, пятидневная рабочая неделя с выходными днями - суббота, воскресенье.

5.6. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется в соответствии с действующим законодательством.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях установленных статьёй 113 ТК РФ.

5.7.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

5.8. Привлечение работника, по инициативе работодателя, к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и детей-инвалидов, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и детей-инвалидов, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ), педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.12. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьёй 119 ТК РФ, Постановлением Администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 №1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска» (приложение №1 к коллективному договору);

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ.

А также в случаях:

- смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до 10 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат (50; 60; 70 лет) 1 день - в день его рождения;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- по другим уважительным причинам - 1 день.

5.14. Работодатель с учётом своих финансовых возможностей устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск основным работникам Учреждения:

- похороны близких родственников (родители, супруг (а), дети) в количестве 3 календарных дней;
- в связи с бракосочетанием впервые в количестве 3 календарных дней;
- проработавшим учебный год (с 01.09. по 31.05.) без листка нетрудоспособности (п.2 ст. 116 ТК РФ, при наличии денежных средств) в количестве 3 календарных дней в период (с 01.06. по 31.08). Работники, которые не использовали данный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем году, не имеют право на использование этого отпуска в следующем году.

5.15. Предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в Учреждении, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей

(профессий) и работников, перечень вакансий.

6.2. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; инвалиды и родители, имеющие детей-инвалидов; лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.5. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях:

а) материальную помощь в случае смерти работника, близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 тысяч рублей;

б) оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

в) единовременные выплаты работникам в связи с юбилейными датами (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры не менее 15 лет, в размере 5 тысяч рублей;

в) частичную оплату стоимости путевок на санаторно–курортное лечение работникам муниципальных учреждений и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70 % стоимости, но не более 20 тысяч рублей общей суммы (один раз в два года);

г) в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5 тысяч рублей;

д) при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы, работникам, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:
от 10 до 15 лет:

- руководителю – в размере 12 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместителю руководителя – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогическим работникам – в размере 9,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочим специалистам в размере 8,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащим – в размере 7 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочим – в размере 5 тарифных ставок (окладов).

От 15 до 25 лет:

- руководителю – в размере 16,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместителю руководителя – в размере 16,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогическим работникам – в размере 14,8 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочим специалистам в размере 14 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащим – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочим – в размере 8 тарифных ставок (окладов)

От 20 до 25 лет:

- руководителю – в размере 22,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместителю руководителя – в размере 22,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогическим работникам – в размере 19,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочим специалистам в размере 18 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащим – в размере 15 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- рабочим – в размере 11 тарифных ставок (окладов)

свыше 25 лет:

- руководителю – в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- заместителю руководителя – в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- педагогическим работникам – в размере 24,3 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- прочим специалистам в размере 23 произведений базовой единицы и базового коэффициента;
- служащим – в размере 17 произведений базовой единицы и базового

коэффициента;

- рабочим – в размере 13 тарифных ставок (окладов)

е) при устройстве на работу молодым специалистам из числа педагогических работников, закончившим образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), впервые поступившим в трудовые отношения заключившим трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии устанавливается размер двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Социальные выплаты молодым специалистам, из числа педагогических работников, предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.3. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (решение Нефтеюганской городской Думы от 27.09.2012 № 373-V «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» в действующей редакции) (далее – решение Думы от 27.09.2012 № 373-V).

7.4. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

7.5. Компенсировать работникам Учреждения и неработающим членам их семей расходы по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с муниципальными правовыми актами.

7.6. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, решением Думы от 27.09.2012 № 373-V.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

8.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

8.3. Обеспечить режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, 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 (статья 212 ТК РФ) (приложения 2, 3 к коллективному договору).

8.5. Обеспечить приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт собственных средств (статья 221 ТК РФ).

8.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

8.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (статья 212 ТК РФ).

8.8. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 4 к коллективному договору).

8.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 212 ТК РФ).

8.10. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами РФ.

8.11. Обеспечить работников санитарно – бытовым обслуживанием в соответствии с требованиями охраны труда (статья 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечить наличие комплекта нормативно – правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения, в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.15. Обеспечить работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители первичной профсоюзной организации и работодателя (статья 218 ТК РФ).

8.16. Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья 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.

8.18. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) согласно доведенных бюджетных ассигнований, приказов и локальных актов Учреждения (приложение 5 к коллективному договору).

8.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.20. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно- правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.21. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

8.22. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. № 7

«Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.23. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Работодатель и его полномочные представители обязуются:

9.4.1. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4.2. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.4.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.4.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 6 календарных дней членам выборного органа первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы.

9.4.5. Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации в размере 10 % от должностного оклада, за руководство первичной профсоюзной организацией в Учреждении, при наличии денежных средств.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменного заявления.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятий.

9.7. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.8. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, проведении специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и др.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении работодателем Учреждения, нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, проведении специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания работников Учреждения один раз в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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 Учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя профкома.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

12.3. Во всем ином, не оговорённом в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Договор имеет приложения:

Приложение № 1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой»

Приложение № 3. Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение № 4. Перечень профессий (должностей) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Антонины Ивановны Исаевой» департамента образования города Нефтеюганска выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.

Приложение № 5. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И. Исаевой» на 2016-2019 годы.

Приложение № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»
на 2016-2019 годы

**Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем,
имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель образовательного учреждения	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 календарных дней
3.	Заведующая хозяйством	5 календарных дней
4.	Главный бухгалтер учреждения	5 календарных дней
5.	Специалист по охране труда	5 календарных дней

Основание: ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ, Постановление Администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 №1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»
на 2016-2019 годы

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой»**

№ п/п	Наименование должности (профессий)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Лаборант	При выполнении работ в кабинете химии: Халат хлопчатобумажный или Халат из смешанных тканей. Фартук, прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные или Ботинки кожаные Перчатки резиновые или Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Респиратор	2 на 3 года Дежурный 2 пары 1 пара Дежурные Дежурные До износа	Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.62
2	Учитель технологии (обслуживающего труда)	Фартук хлопчатобумажный <i>Дополнительно:</i> Косынка или колпак	2 на 2 года 2 на 2 года	Приложение № 2 к постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 30.12.97 г. № 68 п.19 Ст. 221 ТК РФ

3	Учитель технологий и (технического труда)	Халат хлопчатобумажный или комбинезон хлопчатобумажный Очки защитные <i>Дополнительно:</i> Наушники против шумных Перчатки хлопчатобумажные	2 на 2 года До износа Дежурные 2 пары	Приложение № 18 п.2, Приложение № 12 к постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.97 г. № 66 Ст.221 ТК РФ
4	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года	Приложение № 12 к постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.97 г. № 66 п.21
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или Халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием <i>При мытье полов и мест общественного пользования</i> <i>дополнительно:</i> Перчатки резиновые Сапоги резиновые	2 на 2 года 6 пар 6 пар 2 пары 1 пара	Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.171

6	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Ботинки кожаные Зимой</p> <p>дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p> <p>Галоши на валенки</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Полушубок</p> <p>Шапка-ушанка</p> <p>Меховые рукавицы</p>	<p>2 на 2 года</p> <p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года До износа</p> <p>1 на 1,5 года 1 пара на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 на 4 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 2 года</p>	<p>Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.23</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 г. N 70 (с изменениям и от 17 декабря 2001 г.)</p>
7	Гардеробщик	<p>Халат хлопчатобумажный или</p> <p>Халат из смешанных тканей</p> <p>Дополнительно:</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>2 на 2 года</p> <p>4 пары</p>	<p>Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>

				п.19 ст. 221 ТК РФ
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм брезентовый или Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор Ботинки кожаные</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные</p> <p>Полушубок Шапка-ушанка Меховые рукавицы</p>	<p>2 на 2 года</p> <p>1 пара 4 пары 4 пары</p> <p>До износа До износа</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года 1 пара на 2года 1 на 4 года 1 на 3 года 1 на 2 года</p>	<p>Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.135</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 г. N 70 (с изменениям и от 17 декабря 2001 г.)</p>
9	Сторож	<p>При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p>	2 на 2 года	Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального

		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой. Куртка на утепленной прокладке Брюки на утепляющей прокладке Тулуп Валенки или Сапоги кожаные утепленные Шапка-ушанка меховые рукавицы	Дежурный 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года Дежурный 1 пара на 2года 1 пара на 2года 1 на 3 года 1 на 2 года	о развития РФ от 09.12.2014г. № 997н п.163 Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 г. N 70 (с изменениям и от 17 декабря 2001 г.)
--	--	---	--	--

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»
на 2016-2019 годы

**Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи.**

№ п/п	Выды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессий (должности)	Норма выдачи на 1 месяц
I. Защитные средства				
1.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с различными видами производственной пыли (силикатосодержащая, древесная)	1.Дворник 2.Учитель технологии (технический труд)	100 мл
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл
3.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл

		настоящих норм		
4.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	1.Дворник 2.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3.Сторож	100 мл
5.	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы(сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	1.Дворник 2.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3.Сторож	200 мл
II. Очищающие средства				
6.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии (технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию 5.Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), а также постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях.
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
7.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии	100 мл

		материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	(технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию 5.Дворник 6.Сторож	
--	--	--	---	--

*На работах с легко смываемыми загрязнениями работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»
на 2016-2019 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Антонины Ивановны Исаевой» департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры в 2016-2019 годы.

Согласно приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Наименование предприятия: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»

Юридический адрес: г.Нефтеюганск 5 микрорайон дом 66

Фактический адрес: г.Нефтеюганск 5 микрорайон дом 66

Ответственное лицо за прохождение медосмотров: в соответствии с приказом

№ п./п	Профессия Должность	Всего работающи х	В том числе женщи н	Опасные и вредные производственны е факторы	Пункт приказа от 12.04.2011 № 302н	Периодичн ость осмотра	Примечание
.							

1	Учителя (русского языка и литературы), математики, географии, истории, ИЗО, иностранного языка, музыки, преподаватель – организатор ОБЖ, логопед, лаборант, педагог -организатор, педагог – психолог, начальных классов, директор, специалист по охране труда, заместитель директора по АХР, заместитель директора по УВР, учитель физкультуры, рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, сторож, социальный педагог, учителя (физики, труда, биологии), библиотекарь, педагог - библиотекарь, уборщик территории	75	75	Работа в образовательных организациях	п. 18	1 раз в год	
2	Учитель химии	2	2	Работа в образовательных организациях	п. 18	1 раз в год	
				Азота неорганические соединения	п.1.2.1.	1 раз в 2 года	
				Кислоты органические	п.1.2.15.	1 раз в год	
3	Специалист по кадрам, секретарь учебной	10	10	Работа в образовательных организациях	п. 18	1 раз в год	

	части, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, учитель информатики, секретарь учебной части			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.3.2.2.4.	1 раз в 2 года	
4	Уборщик служебных помещений	18	18	Работа в образовательных организациях	п. 18	1 раз в год	
				Галогены: хлор	п.1.2.8.1	1 раз в 2 года	

К какой отрасли относятся: образовательная деятельность

Кол-во работающих: 105 чел

Кол-во женщин: 98 чел

Подростков: нет

Специалист по кадрам

Е.Г.Степанова

Специалист по ОТ

А.А.Пономарева

телефон: 22-12-19

Приложение № 5
к коллективному договору
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А.И.Исаевой»
на 2016-2019 год

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА
в МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой» на 2016 год**

№ п\п	Наименование участка, Рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Сумма тыс. руб.	Ответственный за выполнение мероприятия	Отметки о выполнении	
							1 полугодие	2 полугодие
1	2	3	4	5		6	7	8
1.	Здание и территория учреждения	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением,	Снизить воздействия вредного фактора	Бюджетные средства	10 000	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	10 000,00	0

		специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.						
2.	Работники учреждения	Организация в установленном порядке обучения руководителей и специалистов в обучающих центрах: - По охране труда - ПТМ - Оказание первой помощи	обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма	Бюджетные средства	74 000,00	Директор Линник И.А.	20 000,00	54 000,00
3.	Работники учреждения	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных	Своевременное выявления начальных форм профессионал	Бюджетные средства	345 000,00	Директор Линник И.А. Специалист отдела кадров Степанова	345 000,00	0

		и периодических медицинских осмотров (обследований).	ных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников.			Е.Н. Специалист по ОТ Пономарева А.А.		
4.	Работники учреждения	Организация в установленном порядке обучения работников (санминимум)	обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма	Бюджетные средства	53 800,00	Директор Линник И.А. Специалист отдела кадров Степанова Е.Н. Специалист по ОТ Пономарева А.А.	53 800,00	0
5.	Работники учреждения	Проведение работы по обслуживанию систем вентиляции	обеспечения профилактических мер по сокращению профессионал	Бюджетные средства	84 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	42 000,00	42 000,00

			ьных заболеваний					
6.	Работники учреждения	Проведения работ по обслуживанию освещения в Учреждении, утилизация опасных отходов	обеспечения профилактических мер по сокращению профессиональных заболеваний	Бюджетные средства	102 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	51 000,00	51 000,00
7.	Работники учреждения	Организация питьевого режима	Обеспечение работников питьевой водой	Бюджетные средства	124 984,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	62 492,00	62 492,00
8.	Территория учреждения	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	Работа по организации своевременной уборки и вывозу снега с территории учреждения	Бюджетные средства	109700.00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	54 850,00	54 850,00

9.	Руководитель, заместители руководителя, работники учреждения	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Работа по организации производственного контроля учреждения	Бюджетные средства	42200.00	Директор Линник И.А. ООО Ютек Центр гигиены и эпидемиологии и в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре	22000.00	20200.00
	ИТОГО				945 684,00		661 142,00	284542,00

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.