

Директор МБОУ КСОШ имени Героя
Российской Федерации В.И.
Шарпатов

И.П. Трошина

«31» мая 2018 г.



Председатель Первичной
профсоюзной организации МБОУ
КСОШ имени Героя Российской
Федерации В.И. Шарпатов

Н.В. Праслова

«31» мая 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

от 31 мая 2018г.

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кадетская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Российской Федерации В.И. Шарпатов»
на 2018-2020 годы

Вступает в силу с «31» мая 2018 г.

Принято на собрании трудового коллектива
«31» мая 2018 г.

2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – образовательная организация в лице ее руководителя (далее по тексту - Администрация) и работники в лице их представителя - Первичной профсоюзной организации образовательной организации (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательной организацией и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательной организации и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз 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.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.9. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 31 мая 2018 года, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года, и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

Продление действия коллективного договора производится по соглашению сторон на срок не более трёх лет и оформляется дополнительным соглашением.

1.11. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

1.12. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

1.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Администрация:

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника со следующими документами:

- Должностными обязанностями;
- Уставом образовательной организации;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда;
- Положением о распределении фонда надбавок и доплат и др.

После приема на работу знакомит работника со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Своевременно производит записи в трудовые книжки и знакомит с ними работников в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72.1, 72.2, 73 Трудового кодекса РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производит в порядке, предусмотренном статьей 72 Трудового кодекса РФ.

Профсоюз:

2.6. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.7. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.8. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта).

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

Администрация:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 2-х лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательной организации и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. При окончании сроков действия аттестации рабочих мест, либо в случаях, установленных законом для внеочередной оценки, проводит специальную оценку условий труда в установленные законом сроки.

3.6. Оказывает содействие в аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию в соответствии с нормативно-правовыми актами.

Проводит аттестацию педагогических работников, заместителей руководителя на соответствие занимаемой должности, а также проводит аттестацию иных работников (в т.ч. руководителей структурных подразделений) по установлению уровня их квалификации.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом, является наличие государственной аккредитации у образовательной организации.

3.8. В порядке и на условиях действующих нормативно-правовых актов при направлении работника в служебную командировку гарантирует ему сохранение

места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а именно:

- расходов по проезду;
- расходов по найму жилого помещения по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами;
- дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).
- иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя.

Профсоюз:

3.9. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательной организации.

3.10. Принимает участие в работе комиссии по аттестации в качестве ее членов с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.11. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3.12. Стороны договорились:

- Своевременно информировать работников об изменениях нормативно-правовой базы РФ и ЯНАО по вопросам аттестации;

- Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, приведенных в Приложении № 1, являющемся неотделимой частью настоящего коллективного договора и составленным на основании действующего Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, действующего Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа и актов социального партнерства Ямало-Ненецкого автономного округа;

- В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

- В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

- В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

4.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под роспись. С уточненной педагогической нагрузкой под роспись знакомит работника в начале нового учебного года.

4.2. Устанавливает нагрузку меньше нормы часов педагогической работы за 1 ставку заработной платы только с письменного согласия работника в форме заявления.

4.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

заработная плата за первую половину месяца – 29 числа текущего месяца;

заработная плата за вторую половину месяца - 14 числа следующего месяца.

Если установленная дата выпадает на выходной или праздничный день, то выплата заработной платы производится заблаговременно, не позднее дня, предшествующего началу нерабочего периода.

Производит оплату услуг, связанных с перечислением заработной платы, за свой счет.

Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка согласовывается с Профсоюзом.

4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.6. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательной организации.

4.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.8. Производит дополнительную оплату работникам образовательной организации при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.9. Производит дополнительные выплаты работникам из средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда организации.

4.10. Предупреждает работников персонально под роспись не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.11. По итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) при работе в неблагоприятных условиях устанавливает надбавку к заработной плате не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.12. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам не менее 35% от должностного оклада.

4.13. Производит оплату времени простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. Кроме того, учитывая бюджетное финансирование организации, выплаты повышенного размера оплаты простоев по вине работодателя могут производиться за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

4.14. Производит оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.16. Выдвигает кандидатуры работников образовательной организации совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами и премированию из фонда экономии заработной платы.

Профсоюз:

4.17. Принимает участие в работе тарификационной комиссии и комиссии по распределению ФНД образовательной организации.

4.18. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.19. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам оплаты труда.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется настоящим коллективным Договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с Профсоюзом.

Администрация:

5.2. Устанавливает режим работы образовательной организации по согласованию с Профсоюзом в соответствии трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.3. Определяет и закрепляет за работником его рабочее место на начало учебного года, издает об этом приказ.

5.4. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий в соответствии с учебным планом и СанПиН, с учетом рационального использования рабочего времени учителя в соответствии действующими нормативно-правовыми актами.

5.5. Определяет занятость работников в период каникул в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

5.6. Устанавливает продолжительность рабочего времени для административного персонала и непедагогических работников в соответствии с действующим законодательством:

- мужчины – 40 часов в неделю за ставку заработной платы (если иная продолжительность рабочего времени не предусмотрена законодательством);

- женщины – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (если иная продолжительность рабочего времени не предусмотрена законодательством).

Устанавливает продолжительность рабочего времени и нормы часов за ставку заработной платы педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством в зависимости от занимаемой работником должности.

Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством:

- для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю, в период учебы – не более 12 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю, в период учебы – не более 17,5 часов в неделю;

- для работников-инвалидов I и II группы – не более 35 часов в неделю и т.д.

5.7. Ежегодно определяет очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.8. Предоставляет длительный отпуск педагогическим работникам без сохранения заработной платы сроком до одного года по ст.335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на основании

личного заявления в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

5.9. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ и ст. 116 ТК.

5.10. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ, продолжительность которого не может быть менее 3-х календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск и продолжительность дополнительных отпусков устанавливается локальным актом образовательной организации.

5.12. Предоставляет работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по личному заявлению.

5.13. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-при рождении ребенка в семье – 3 дня;

-для проводов детей в армию – 3 дня;

-в случае свадьбы работника – 3 дня;

-на похороны близких родственников – не менее 3-х дней;

- пенсионерам, работающим в организации, – до 14 дней за один рабочий год (не суммируется с отпуском без сохранения заработной платы для инвалидов, работающих в организации);

- инвалидам, работающим в организации, – до 60 дней за один рабочий год (не суммируется с отпуском без сохранения заработной платы для пенсионеров, работающих в организации);

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – не менее 3-х дней;

Профсоюз:

5.14. Согласовывает графики работы и отпусков работников.

5.15. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.16. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда.

6.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.

6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.5. В установленном порядке осуществляет учет и расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

6.6. Организует и проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.7. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Организует и проводит за счет средств образовательной организации медицинские осмотры работников:

- обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу;

- обязательные периодические медицинские осмотры в течение трудовой деятельности;

- обязательные предварительные медицинские осмотры при выходе из длительного отпуска и отпуска по уходу за ребенком.

6.9. Организует и проводит за счет средств образовательной организации прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Профсоюз:

6.10. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.11. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

Администрация:

7.1. Оказывает содействие работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.2. Содействует в организации оздоровительной работы для работников образовательной организации.

7.3. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в образовательной организации.

7.4. В рамках реализации гарантий, затрагивающих социально-бытовую сферу жизни работников, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами берет на себя следующие функции:

7.4.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работникам пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

7.4.2. Обеспечивать работникам выплату единовременной материальной помощи и компенсаций за счет средств местного бюджета в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами:

- единовременная материальная помощь на похороны близких родственников (родителей, ребенка, родных братьев и сестер), жены, мужа выплачивается работнику в размере не менее 5000 рублей (если иная сумма не предусмотрена действующими нормативно-правовыми актами);
- единовременная материальная помощь в случае смерти работника выплачивается члену его семьи или ближайшему родственнику для организации похорон в размере не менее 50000 рублей (если иная сумма не предусмотрена действующими нормативно-правовыми актами);
- единовременная материальная помощь при вступлении в брак впервые выплачивается работнику в сумме не менее 5000 рублей (если иная сумма не предусмотрена действующими нормативно-правовыми актами);
- единовременная материальная помощь при длительной нетрудоспособности более 2-х месяцев, связанной с тяжелым заболеванием работника и дорогостоящим лечением, выплачивается ему в размере не менее 5000 рублей (если иная сумма не предусмотрена действующими нормативно-правовыми актами);
- единовременная материальная помощь в связи с чрезвычайными и непредвиденными ситуациями (пожары, наводнения, и другие стихийные бедствия, ограбления и др.) выплачивается работнику в размере не менее 5000 рублей (если иная сумма не предусмотрена действующими нормативно-правовыми актами) и т.д.;

Единовременная материальная помощь оказывается по основному месту работы на основании заявления получателя при своевременном предъявлении подтверждающих документов.

- работникам, следующим на похороны близких родственников (детей, родителей, родных братьев и сестер), жены, мужа, по основному месту работы компенсируются затраты, связанные с проездом в пределах территории РФ, в размере не менее 50% стоимости билетов всеми видами транспорта эконом класса (кроме такси) при предъявлении подтверждающих документов в сроки, не превышающие 6-ти месяцев со дня смерти;

7.4.3. В соответствии с действующими нормативно-правовыми актами один раз в два года оплачивать работникам проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта эконом класса (за исключением такси), в том числе личным автотранспортом, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Также в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа неработающим членам семьи работника. К неработающим членам семьи относятся:

- неработающие супруг (супруга); несовершеннолетние дети до 18 лет; дети, по отношению к которым работник является опекуном или попечителем, а также совершеннолетние члены семьи – неработающие инвалиды с детства I и II групп, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности;

- дети, не достигшие возраста 23 лет, осваивающие образовательные программы основного общего и (или) среднего общего образования, а также начального, среднего и высшего профессионального образования по очной форме обучения в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

По заявлению работника оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед его отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов, подтверждающих его затраты на проезд к месту использования отпуска и обратно и провоз багажа. Работник обязан предоставить данные документы в течение 3-х рабочих дней после выхода на работу.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно (в пределах двухлетнего периода, в рамках которого предоставляется льгота) не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа (лично и/или для неработающих членов семьи).

В соответствии с действующими нормативно-правовыми актами льгота по оплате проезда к месту отдыха и обратно и провозу багажа может предоставляться работнику после окончания двухлетнего периода, в рамках которого она сохраняется, но не более чем до окончания календарного года, в котором заканчивается данный двухлетний период.

Женщины, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпуском по беременности и родам и отпуском по уходу за ребенком.

Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывается в непрерывный стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно.

7.4.4. В соответствии с нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления оплачивать работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность за пределы районов Крайнего Севера в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам.

7.4.5. В соответствии с трудовым законодательством выплачивать работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), в исключительных случаях сохранять средний месячный заработок за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Профсоюз:

7.5.Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.6.Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.7.Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

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

7.9.Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

7.10. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация:

8.1.Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.Признает социальное партнерство как один из основных механизмов регулирования трудовых отношений (ст.1, Раздел II ТК РФ), признает и уважает основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

8.3.Обязуется содействовать реализации конституционного права на объединение работников в профсоюз, предусмотренного ст. 30 Конституции РФ, информируя при приеме на работу работников о наличии профсоюзной организации в учреждении, ее роли в развитии отношений социального партнерства, в том числе заключении настоящего коллективного договора.

8.2. Согласовывает с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы всех категорий работников;
- проекты документов (приказов и распоряжений), затрагивающих социально-трудовые права работников.

8.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательной организации, для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.4.Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.5.Устанавливает доплату председателю первичной профсоюзной организации за качественное выполнение функций в рамках социального партнерства в интересах работников и всей образовательной организации в целом за высокую

результативную работу по представительству интересов работников в вопросах регулирования социально-трудовых отношений с представителями работодателя, а также членам профсоюза за активную социальную позицию в целях дальнейшего развития социального партнерства. Конкретный размер устанавливается в соответствии с Положением о ФНД образовательной организации.

8.6. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

8.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию по уплате членских профсоюзных взносов.

8.8. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

Профсоюз:

8.9. Через соответствующие органы ПРО ЯНАО оказывает консультационную юридическую помощь администрации при решении вопросов образовательного, трудового и социально-обеспечительного права.

IX. КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период действия настоящего коллективного договора, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

9.2. Все разногласия рассматриваются в недельный срок сторонами коллективного договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.3. В случае реорганизации образовательной организации, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

9.4. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:


Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

<p align="center">Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p align="center">Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Директор

МБОУ КСОШ имени Героя Российской Федерации В.И. Шарпатова

 И.П. Трошина

Председатель профкома

МБОУ КСОШ имени Героя Российской Федерации В.И. Шарпатова

 Н.В. Праслова

Пронумеровано
и прошнуровано

лист(а/ов)

«31» мая 2018 г.

Директор МБОУ КСОШ
имени Героя Российской Федерации
В.И. Шарпатова

И.П. Трошина

