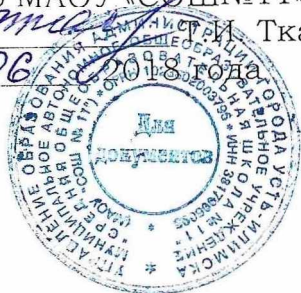


Иркутская область, г. Усть-Илимск
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
«Средняя общеобразовательная школа № 11»

Директор МАОУ «СОШ № 11»
Ткачева Ткачева

«08» 06 2018 года



Уполномоченный от трудового
коллектива, председатель первичной
профсоюзной организации

«МАОУ СОШ № 11»
Е. А. Арбузова
«08» 06 2018 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 11»
на 2018-2021 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
04.06.2018 года, протокол №8

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 725
«28» июня 2018 г.
Главный специалист по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска
Авсевич И. А. **Авсевич И. А.**
Должность Подпись Ф.И.О.

г. Усть-Илимск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №11» (далее Школа).

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, в Федеральных законах Российской Федерации, Территориальном отраслевом соглашении между Усть-Илимской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Управлением образования Администрации города Усть – Илимска и Администрацией города Усть – Илимска на 2018-2020 годы, Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска и иных нормативных правовых актах и муниципальных нормативных правовых актах, регулируемых трудовые правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Школы, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Арбузовой Ирины Алексеевны;
- работодатель, в лице директора Школы (далее Работодатель) Ткачева Татьяны Ивановны.

1.4. Настоящий коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения, устанавливает принципы регулирования социально-трудовых отношений сторон, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников учреждения с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечении занятости, дополнительных по сравнению с действующим законодательством льготах и гарантиях.

1.6. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решение вопросов, составляющих его содержание, реальности и обеспечение реализации принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Работодатель признает представителя, избранного Общим собранием трудового коллектива, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него. Изменения доводятся до сведения трудового коллектива.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации

1.12. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (Положение об оплате труда работников Муниципального автономного

общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11», Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11»), являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива школы.

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, отраслевым соглашением и трудовым договором.

2.2. При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в учреждении документами.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом общеобразовательного учреждения.

2.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику под роспись в день заключения трудового договора.

2.5. Обязательные условия заключенного в письменной форме трудового договора определены ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнослужаших и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по

согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника, не выдержавшего этого испытания, без выплаты выходного пособия. Данное решение Работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.11. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору. Дополнительные соглашения являются неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора

2.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.14. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (соответствие со статьёй 179 ТК РФ).

2.15. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.16. При сокращении классов-комплектов в учреждении и при сокращении учебной нагрузки вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается работодателем в соответствии с действующим законодательством

2.17. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, предоставления льгот и гарантий;
- извещать работников об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за 2 месяца;
- ставить в известность о предполагаемой учебной нагрузке на новый учебный год работников образовательного учреждения не менее чем за 2 месяца до начала нового учебного года.

2.18. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, распорядительными ведомственными актами, иными распорядительными и локальными актами работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ №11».
- соблюдать трудовую дисциплину.

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе ночью, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебного кабинета и др.); выплаты стимулирующего характера.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, при проведении тарификации определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом работодателя в соответствии п. 1.3. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.4. Если предполагаются изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает своевременное, письменное уведомление работника об этих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость. Срок уведомления составляет не менее 2-х месяцев до начала осуществления соответствующих изменений. п. 1.8 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

3.5. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 11» (Приложение № 1), Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МАОУ «СОШ № 11»(Приложение № 2).

3.6. В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 11» в обязательном порядке входят: председатель профсоюзного комитета школы и уполномоченный представитель Совета трудового коллектива.

3.7. Работникам школы, при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 60%.

3.8. Работникам школы, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.9. Максимальный размер процентной надбавки к заработной плате не должен превышать 50 процентов.

3.10. Процентная надбавка к заработной плате без учета районного коэффициента, устанавливается в следующих размерах:

- в размере 10 процентов оплаты труда по истечении первого года работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы;
- лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и впервые вступающим в трудовые отношения после 31 декабря 2004 года - в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы;
- лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 года (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в соответствующем учреждении.

3.11. В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата (аванс) за первую половину месяца выплачивается 25-го числа, за вторую половину месяца - 10-го числа следующего месяца.

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

Заработная плата за вторую половину декабря, в связи с длительными новогодними каникулами, выплачивается не позднее 15 января. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.12. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, за выполнение тяжелых и работ с вредными условиями труда, особо опасных работ) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

3.13. Время простоя (ст. 72, ст. 157 трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя, оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.14. Отпускные выплачивается работнику с учетом установленных сроков выплаты, но не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.15. Доплаты за классное руководство педагогическим работникам Школы производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.17. При замене учителя по болезни более 2-х месяцев производится перетарификация.

3.18. 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 от должностного оклада. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.19. Если начало очередного отпуска работника приходится не на 1 число месяца, работнику учреждения производится начисление стимулирующих выплат в этом месяце пропорционально отработанному времени и выполненному объему работ.

3.20. По согласованию с представительным органом работников система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом имеющихся муниципальных правовых актов.

3.21. Установить режим ненормированного рабочего дня и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по следующим должностям:

- главный бухгалтер – 7 дней;
- ведущий экономист – 5 дней;
- заведующий хозяйством – 5 дней;
- специалист по кадрам -3 дня;
- делопроизводитель – 3 дня.

3.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора Школы в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.23. Периоды приостановления работы в связи с невыплатой заработной платы включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

3.24. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором,

осуществляется при наличии следующих оснований:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.25. Работодатель сохраняет за педагогическими работниками условия труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

-после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем за один год после выхода из указанного отпуска;

-за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

-после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.26. Работодатель устанавливает повышение оплаты труда молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в школе по специальности.

3.27. Работодатель устанавливает повышение коэффициенты оплаты труда:

- повышающий коэффициент до 0,2 - работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР.

- повышающий коэффициент до 0,3 - работникам за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия их профилю деятельности работника.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Под рабочим временем понимается время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. При урегулировании рабочего времени стороны коллективного договора исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно ст. 320 Трудового кодекса РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников учреждений. В эти периоды руководитель образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в соответствии с их квалификацией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул.

4.7. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы в соответствии с тарификацией.

4.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия представительного органа по письменному приказу руководителя учреждения. Работа в выходной день и праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 334 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность которого устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.11. График отпусков на следующий календарный год составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников школы.

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

4.13. Часть отпуска, превышающая продолжительность основного отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией только в случае производственной необходимости для организации нормальной работы учреждения, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций, в связи с началом учебного года, для замены заболевшего работника.

4.14. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.15. Стороны пришли к соглашению, что работник Школы имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- с регистрацией брака - до 5 дней;
- со смертью близких родственников - до 5 дней;
- с рождением ребенка - до 5 дней;
- переездом на новое место жительства - до 2 дней.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязан содействовать педагогическим работникам в вопросах повышения их квалификации.

5.2. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим

работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст.173,174, 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон и не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно рассчитывается в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска, утвержденного решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275.

5.5. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении

5.6. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника в порядке перевода из одного учреждения в другое муниципальное учреждение.

5.7. Работнику, проработавшему в муниципальных учреждениях не менее 5 лет, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по истечении срока трудового договора, либо по иным основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств соответствующего муниципального учреждения оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства.

5.8. Работникам Школы выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств работодателей, являющихся плательщиками страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.9. Педагогическим работникам в течение двух лет после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда сохраняется с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек в указанные периоды.

5.10. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось менее двух лет

5.11. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, указанных в Приложении №3

5.12. Педагогическим работникам, направляемым для прохождения повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен истребовать работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в судебном порядке или в государственную инспекцию труда.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

6.7. При наложении на Работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте на основании приказа руководителя образовательного учреждения (с учетом мнения Совета трудового коллектива МАОУ СОШ № 11).

6.8. Стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причины.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных

материалов на рабочих местах;

-обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах;

-производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников учреждения;

-организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников.

Оплата обязательных медицинских осмотров работников Учреждения осуществляется в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, установленных приказом министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.01.2011 № 302н;

- обеспечивать финансирование прохождения обязательных медицинских осмотров (предварительных, при поступлении на работу и периодических) работников, обучение по программе санитарного минимума и проведение психиатрического освидетельствования;

-обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При возникновении страхового случая осуществлять подготовку необходимых документов в Территориальный фонд социального страхования;

-обеспечить кабинеты повышенной опасности аптечкой для оказания первой помощи пострадавшим;

-организовать в учреждении проведение административно-общественного контроля по охране труда.

-постоянно проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников школы.

-обеспечить разработку нормативно-технической документации по охране труда в учреждении.

7.2. Обеспечить своевременную бесплатную выдачу специальной одежды и обуви, а также других специальных средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. Приложение № 2; Приложение № 3

7.3. Работодатель обязан осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились:

- разъяснять условия коллективного договора работникам МАОУ «СОШ № 11»;

-представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно

сторонами, его заключившими, или уполномоченными ими представителями.

<p>От работодателя: директор «МАОУ «СОШ № 11» _____ Ткачева Татьяна Ивановна</p>	<p>От трудового коллектива: уполномоченный представитель трудового коллектива _____ Арбузова Ирина Алексеевна</p>
---	--

**к Коллективному договору МАОУ «СОШ № 11»
на 2018-2021 годы**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным предметам, темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основные пункты типовых норм, Приказов, Постановлений
Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки полимерным покрытием	12 пар	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.19. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или	1 шт.	п.30. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Программист 1 категории	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.19. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Заведующий	Халат для защиты от	1 шт.	п.32. Приложение

хозяйством	общих производственных загрязнений и механических воздействий		к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н	
	Перчатки полимерным покрытием	с	6 пар	п.32. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт.	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	с	1 пара	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки полимерным покрытием	с	6 пар	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Щиток защитный лицевой		до износа	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки полимерным покрытием	12 пар	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки полимерным покрытием	6 пар	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Фартук из полимерных материалов нагрудником	2 шт.	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки полимерным покрытием	12 пар	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты

			Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Очки защитные	до износа	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ
ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

Наименование профессии (должности)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих обезвреживающих и регенерирующих, восстанавливающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой (<u>предусмотренные технологией</u>), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Защитные средства: Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и	Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

	<p>нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>		
	<p><u>Наружные работы, связанные с воздействием или понижением температур, ветра, пыли</u> работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	<p>Защитные средства: Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)</p>	<p>100 мл</p>
	<p><u>Наружные работы, связанные с</u></p>	<p>Регенерирующие, восстанавливающие</p>	<p>100 мл</p>

	<u>воздействием или понижением температур, ветра.пыли</u> работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	
Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Педагог-библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Программист 1 категории	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Заведующий хозяйством	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого	<u>Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими</u>	Защитные средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

<p>строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений</p>	<p><u>средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами;</u> <u>работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки),</u></p>		
	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
	<p>Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента,</p>	<p>Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>100 мл</p>

	известии, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды		
Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Вахтер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Лаборант	<u>Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, известии, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых</u>	Защитные средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

	<u>перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки),</u>		
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства в	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без	Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

	натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды		
--	--	--	--

Примечание:

Бесплатная выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии Приказа от 17 декабря 2010года № 1122н Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда « Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».