

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Захаровская средняя
общеобразовательная школа №1»

Буртасова О.В.

Директор МОУ «Захаровская средняя
общеобразовательная школа №1»



Баженова Н.Б.

Коллективный договор

договор администрации и профсоюзного

комитета МОУ «Захаровская средняя

образовательная школа № 1»

на 2020-2024г.г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения МОУ «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2020-2024г.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

Работники - работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1», Сменовского и Субботинского филиалов Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа №1».

Профсоюз - Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган Профсоюза - Первичная профсоюзная организация Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» в лице председателя.

Образовательные организации (далее ОО) - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Захаровская средняя общеобразовательная школа», Сменовский и Субботинский филиалы Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» .

Работодатели - администрация муниципального образования - Захаровский муниципальный район Рязанской области в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1».

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на муниципальном уровне общеобразовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг., региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальным отраслевым соглашением с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОО.

Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников ОО, их гарантии,

компенсации и льготы, положения, которые обязательны для ОО, на которые он распространяется.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работники ОО, в лице Профкома первичной Профсоюзной организации народного образования и науки Российской Федерации Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее Профком), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ (*ст. 29-30 Трудового Кодекса Российской Федерации*).
- работодатели - администрация муниципального образования - Захаровский муниципальный район Рязанской области в лице главы администрации, действующего на основании Устава; администрация ОО в лице директора, действующего на основании Устава.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников ОО, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также на работников делегировавших право подписать Договор за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

1.5 Стороны договорились, что:

1.5.1. Профком первичной Профсоюзной организации является полномочным представителем работников при разработке и заключении Договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.5.2. Данный Договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств бюджета ОО.

1.5.3. В течение действия срока Договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников ОО.

1.5.4. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до

заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.5.5. Ни одна из сторон Договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Договора в соответствии Кодексом "Об административных правонарушениях", Трудовым Кодексом РФ *ст. 55*.

1.5.6. Непосредственно в ОО регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляются путем заключения коллективного и трудовых договоров. В этих договорах с учетом особенности деятельности образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим Договором.

1.5.7. Оплату по пунктам принятым в данном Договоре производить из общих ассигнований по образованию, заложенных в местный бюджет.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора (*ст. 35 Трудового Кодекса Российской Федерации*) (*Приложение № 1*).

1.6.2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам общеобразовательного учреждения.

1.7.Согласованию с Профсоюзом подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст. 8 Трудового Кодекса Российской Федерации*):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка педагогических работников;
- утверждение расписания занятий;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- соглашение по охране труда;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; положение о материальном поощрении;

положение о премировании;

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

положение об оплате труда;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

сроки выплаты заработной платы работникам;

распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;

функциональные обязанности всех категорий работников;

инструкции и памятки по охране труда;

режим работы;

а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации* {ст. 82,99,105, 123, 135, 136,159 и др.).

1.8. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию, с соответствующим профсоюзным органом и закрепляются в Договоре (в т.ч. в форме положения об оплате труда, премировании).

1.9. Настоящий Договор заключен на 2020-2023 гг. и вступает в силу 1 марта 2020 года и действует по 1 марта 2023 года (ст. 48 Трудового Кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право один раз продлить действие Договора на срок до 3 лет.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 апреля 2023 года.

2. Трудовые отношения.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор с работниками общеобразовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора

допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора (в форме эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, Договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником общеобразовательного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том

числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и Договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Работники ОО, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации, трудовым договором.

2.9. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

2.10. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

2.11. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.12. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.13. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.14. Руководитель рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет, на другую работу с учетом мнения выборного профсоюзного органа не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.15. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации общеобразовательного учреждения.

2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием учреждений образования - не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

2.17. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.18. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

- 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;
- 84 п.3;
- 278 п.2;
- 336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.19. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; не освобождённые от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется Договором.

2.20. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные Договором) с задержкой более 15 дней или не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

- Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1, ст. 157 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

2.21. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения принимается только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

2.22. Работникам, уволенным по сокращению штата, предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

2.23. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.24. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по

инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.25. Работникам ОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

2.26. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

2.27. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3. Оплата труда и нормы труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования является кадровое укрепление, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

3.1. Администрация ОО обеспечивает выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- разрабатывает Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения,

- предусматривает в Положении об оплате труда работников общеобразовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

3.1.2. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

3.1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

3.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.5. Выплату заработной платы производить в сроки третьего и семнадцатого числа каждого месяца по адресу: Рязанская область, Захаровский район, село Захарово, ул. Школьная, дом № 1.

3.1.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 13Ц Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала с письменного заявления работников переносится на другой срок по согласованию с руководителем (ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам учреждения образования, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

3.1.9. Для педагогических работников наполняемость групп, установленная типовым положением, утвержденным Правительством РФ, и с учетом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно исходя из фактического посещения группы детьми.

3.1.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

Стороны договорились:

3.2. ОО обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Согласно Положению об оплате труда и распределения труда стимулирующего характера.

3.3. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) и групп дошкольного пребывания ОО соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя ОО (ст. 151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не

пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников общеобразовательного учреждения и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.6. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

3.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.8. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований»*),

3.9. Ежегодно включать в бюджет ОО расходы на:

выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;

капитальный и косметический ремонт ОО;

оплату дополнительных отпусков работникам ОО с ненормированным рабочим днем;

за работу с вредными условиями труда финансирование мероприятий по охране труда в ОО;

проведение периодических бесплатных медицинских осмотров работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

3.10. В ОО уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника.

3.11. В случае закрытия учреждения образования на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, не зависящих от работника, осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

3.12. Учитель получает гарантированную государственную ставку по своему предмету (18 часов). При отсутствии часов неполная нагрузка может быть установлена только с письменного согласия учителя. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

3.13. Оплата труда педагогических и других работников ОО за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.14. Оплата труда воспитателей групп дошкольного пребывания в ОО при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 *Трудового Кодекса Российской Федерации* (как сверхурочная работа).

3.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах, часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемые в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

3.18. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

3.19. Своевременно информировать руководителя о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

3.20. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ОО.

3.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7

календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.22. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.23. 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, предусмотренных п.4.10 КД, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

- 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 имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.24. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию филиалами, кабинетами, учебными мастерскими и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных,

автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к коллективному договору.

4.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

4.4. Работникам образовательного учреждения предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный для ухода за ребенком, не включается) 3 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня;

- за работу с опасными, и тяжелыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) не менее 7 календарных дней;

Дополнительные дни к отпуску предоставляются во внеучебное время.

4.5. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.6. Руководитель ОО обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней согласно *ст. 263*

Трудового Кодекса Российской Федерации и ч.2, ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время и имеют продолжительность до 14 календарных дней (ст. 128 ч.2, ст.263 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.7. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров - преподавателей, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками работы, в т. ч. личными планами педагогических работников, принимаемых в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.8. Педагогическая нагрузка работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работницы тарифицируются ежегодно.

Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителем ОО, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
- в) уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- г) сокращение количества классов (групп).

4.9. Результаты аттестации педагогического работника по его личному заявлению учитываются при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории во время:

1. Длительной нетрудоспособности.
2. Отпуска по уходу за ребенком.
3. Длительные командировки на работу по специальности в Российские образовательные учреждения за рубежом.
4. Отпуска до года в соответствии п. 5 ст.47 Закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации».
5. Службы в рядах Вооружённых Сил России.
6. Работы на выборных должностях.
7. Исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, а также:

- в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п.п. 5,6,8 ст. 81,336 *Трудового Кодекса Российской Федерации*;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 4.9 не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

4.10. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
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 темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог

	дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования »
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в Министерство. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

4.11. При повторной аттестации на квалификационные категории от дачи открытого урока освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ. Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 4.11.

4.12. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;
- работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за три месяца;
- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности период прохождения аттестации, нахождение в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на два месяца;
- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателями с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала;
- участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

4.13. При составлении расписания занятий для педагогических работников, по возможности, стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического

совета, родительские собрания и т.д.), педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.14. Составлять с учетом мнения органа Профсоюза график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 15 декабря) предыдущего года (ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников образования.

4.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.16. Режим рабочего времени в образовательных учреждениях, согласно ст. 100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации* должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями в неделю) всем педагогическим работникам;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы, смены;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается не менее 3 календарных дней (ст. 119 ч. 1 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.17. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.

4.18. Учреждение образования предоставляет педагогическим работникам согласно ст.47 п.5 Закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях определенных положением и утвержденных приказом по 00.

4.19. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в

другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за 12 дней неиспользованного отпуска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре.

4.21. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией 00 с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы при наличии уважительных причин не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.22. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.23. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счёт личных средств работников (ст. 168 ТК РФ).

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились:

5.1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (Приложение № 2).

5.2.ОО с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

5.3. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа) педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

5.4. Дети работников образовательного учреждения имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

6. Работа с молодыми педагогами

Стороны договорились:

6.1. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

6.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

6.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Условия и охрана труда

Стороны КД рассматривают охрану труда и здоровье работников ОО в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуются:

7.1. Финансировать мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в ОО в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в ОО.

7.4. Обеспечивать работников ОО спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.5. Администрация и первичная профсоюзная организация в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников ОО в области охраны труда содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы;

- предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30);

- обеспечению участия в смотре-конкурсе на звание лучший «Лучший уполномоченный по: охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»;

-разработке положения о системе управления охраной труда в образовательном учреждении;

- осуществлению контроля по вопросам обеспечения мер охраны труда;

- приостановлению частично или полностью деятельности ОО при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин;

- привлечению в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

7.6.Администрация ОО:

разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в ОО;

обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также смывающими и обеззараживающими средствами.

7.7. Прохождение работниками ОО предварительного и обязательных периодически медицинских осмотров, и при принятии на работу проведение обследований и прививок в соответствии с Законодательством Российской Федерации работодатель оплачивает за счет средств бюджета.

7.8. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

7.8.1.Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников ОО, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.8.2.Формировать в ОО совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

7.8.3.Не допускать лицензирования деятельности учреждения без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.

7.8.4.Предусмотреть в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечить их своевременный ремонт.

7.8.5. В случае отказа работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей, гарантировать защиту этих работников от необоснованных действий администрации учреждения.

7.8.9. Финансировать оплату труда работников ОО, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда в прежнем порядке.

7.10. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

При наличии результатов проведенной аттестации рабочих мест компенсации установить с учетом Постановления правительства Российской Федерации, утвержденного от 20 ноября 2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.11. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

7.13. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий, температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда внештатные технические инспектора труда органов Профсоюза учреждений образования вправе приостанавливать выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется, после официального уведомления работодателя. Заработная плата за работниками на время приостановки сохраняется в полном объеме.

7.14. Принимать участие в работе комиссии по приему готовности ОО к новому учебному году.

7.15. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета; внештатных технических инспекторов труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда ОО, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

7.16. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

7.17. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательного учреждения.

7.18. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследовании несчастных случаев на производстве с работниками ОО.

7.19. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза за здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым и вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.20. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места рабов (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.21. Обеспечивать избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от профкома, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитета: (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и

оказывать помощь в работе в осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.22. Принимать участие в ежегодном проведении и подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.23. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Стороны договорились:

- Обеспечивать разработку Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в ОО, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VIII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

Стороны договорились:

8.1. Права профсоюзного органа ОО и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных

организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Взаимодействие руководителя образовательного учреждения с выборным профсоюзным органом осуществляется посредством:

учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372* Трудового Кодекса Российской Федерации);

учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373* Трудового Кодекса Российской Федерации);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Коллективного договора.

8.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374* Трудового Кодекса Российской Федерации,).

8.5.Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377* Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6.По просьбе первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

8.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.8.Исходя из финансовых возможностей, ОО в соответствии со ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации могут устанавливать педагогическим работникам, избранным председателями профкомов, надбавки к заработной плате в размерах, установленных коллективным договором.

8.9.Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или

совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.10. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных учреждений и профсоюзам образовательных учреждений применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.11. Администрация ОО:

- обязана соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставлять органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно, предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в коллективном договоре;

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения филиалов, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, не членов профсоюза, на которых распространяется действие КД в размере 1% от заработной платы работников;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов работников, являющихся членами профсоюза в размере пяти рублей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов работников, являющихся членами профсоюза, находящихся в длительном отпуске сроком до одного года;

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создавать условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

-могут перечислять в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально- культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

8.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

8.12. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы).

8.13. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

8.14. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.15. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.16. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по I заявлению сроком до 1 года.

IX. Обязательства Первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения ОО и его работников.

9.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полное информирования работников о деятельности сторон КД по обеспечению социальных и экономических прав и гарантий работников.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников ОО.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим КД.

9.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников ОО. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителя, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательного учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

10.1. Администрация ОО принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательного учреждения создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников ОО.

10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10.2.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников ОО выборные органы первичной профсоюзной организации представляют и защищают права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов всех работников, независимо от их членства в первичной профсоюзной организации.

10.3. Стороны совместно:

- ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) образовательного учреждения;

- принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций;

- принимают участие в разработке мер по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

10.4. Стороны договорились:

- совместно организовывать и проводить районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и др.;

- содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;

- содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

10.5. Стороны предусматривают в КД обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

-проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ОО, источников их финансирования;

-определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учета специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

-предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочей дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения КД, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально- трудовых отношений (далее Комиссия).

11.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего КД решаются отраслевой комиссией.

11.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия КД возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.5. Контроль за выполнением настоящего КД на всех уровнях осуществляется сторонами КД и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива работников (протокол № 3 от 27.04.2020 г.) и распространяется на 115 человек.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью ____ листов.

Приложение к коллективному договору.

Норма бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2	Лаборант	При занятии в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 Дежурный 1 1
		При занятии в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
4.	Сторож	При занятии на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый	1
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные, При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

6.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
7.	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара

МОУ «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1».

Согласование по охране труда.

1. Общие положения.

1.1. Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

1.2. Соглашение по охране труда - это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

1.3. Соглашение по охране труда вступает в силу с момента его подписания сторонами (работодателем и уполномоченным работником).

1.4. Внесение изменений и дополнений в соглашение по охране труда производится по взаимному согласию сторон.

2. Соглашение по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий по охране труда	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1.	Обеспечить выполнение мероприятий по улучшению условий труда работающих.	В течение года	Директор школы.
2.	Провести паспортизацию условий труда в кабинетах.	Сентябрь-октябрь	Заведующие кабинетами
3.	Обеспечить своевременное выполнение заявок зам. директора по АХЧ, дающее работнику школы право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и средств социальной защиты.	В течение года	Зам. по ХЧ
4.	Ежегодно проходить мед. осмотр.	1 раз в год до 1 сентября.	педагоги, работники школы
5.	Содержать в порядке школьную территорию.	В течение года	Зам. директора по ХЧ
6.	Содержать в порядке спортзал, спортивный инвентарь.	В течение года	Учитель физкультуры
7.	Соблюдать технику безопасности в кабинетах физики, химии, технологии.	В течение года	
8.	Осуществлять административный и общественный контроль за состоянием охраны труда в кабинетах, спортзале,	В течение года.	Директор, профком.

	спортплощадке, актовом зале.		
9.	Следить за сохранностью оборудования и мебели в кабинетах.	В течение года.	Зав. кабинетами, кл. руководители, профком.
10.	Своевременно проводить расследования несчастных случаев, происходящих в школе.	По мере необходимости.	Директор, профком.
11.	Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и других актов по охране труда.	В течение года.	Профком.
12.	Провести ремонт классных кабинетов.	Июнь-июль	Зам. директора по ХЧ

Директор МОУ «Захаровская СОШ № 1»:

Баженова Н.Б.

Председатель П.К.:

Буртасова О.В.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

Директор школы

Бажендова Н.Б.

