

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы в МКОУ Аньковской СОШ.

1.2. Основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законах от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее-ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношении с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», Отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2023 – 2025 годы и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации /далее – профсоюзный комитет/;
- работодатель в лице его представителя – директора Воробьевой О.Н.

1.3.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст. 30, 31 ТК РФ/.

1.4. Коллективный договор предусматривает для работников создание условий и охрану труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 25.12.2023 года.

1.5.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок – 3 года.

1.5.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, перевыборов председателя первичной профсоюзной организации.

При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие ранее установленный уровень, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством РФ.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) в установленном порядке осуществляет регистрацию коллективного договора в целях контроля за состоянием, эффективностью, обобщения опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и принимает необходимые меры по фактам нарушения коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 1/ Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2/ Соглашение по охране труда;
- 3/ Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения.

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.1.3. После заключения трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

2.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.1.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.1.7. В трудовом договоре предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

— размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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 тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми 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 учреждении показателей и критериев.

2.1.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/.

2.2. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной должности, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Предварительное распределение нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.2.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.4. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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.

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

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

2.2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении и работникам других организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а/ по взаимному согласию сторон;

б/ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов/групп/;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.3. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ/ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /работы по определенной специальности, квалификации или должности/ / ст. 73 ТК РФ/.

2.4. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.4.1. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /с. 77 ТК РФ/.

2.6. Работодатель обязан своевременно заключать с работником дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.7. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны исходят из того, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Обеспечивать повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года за счет средств учреждения с возмещением командировочных расходов как устанавливает трудовое законодательство.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы /должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, своевременно оплатить ему командировочные расходы /суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание/ в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки / ст. 187 ТК РФ /.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3.6. Проводить аттестацию кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения и педагогических работников в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», (далее - Порядок аттестации), а также нормативными правовыми актами Департамента образования, нормативными актами учредителей муниципальных образовательных организаций и Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2023 – 2025 годы.

3.3.7. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22. приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.8. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального

образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.3.10. Не допускается

- увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.3.11. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профсоюзным комитетом.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.3.12. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.3.13. Аттестация работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий проводится аттестационной комиссией Департамента образования Ивановской области.

Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию на основании личного вклада в развитие образования, документов, подтверждающих трансляцию педагогического опыта в межаттестационный период на уровне не ниже муниципального (проведение мастер-классов; открытых занятий; презентация педагогического опыта в рамках работы экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок; материалы, представленные для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, конкурсах профессионального мастерства) следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды, отраслевые награды, звания («Народный...», «Заслуженный...», «Почетный работник... Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования Ивановской области»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 06.04.2006 № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»)

- проходящим аттестацию в третий и более раз с целью установления той же квалификационной категории по той же должности.

3.3.14. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации устанавливает заявленную квалификационную категорию

- победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности - в межаттестационный период.

- победителям регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Профи XXI века», «Педагог - психолог России», «Воспитать человека» - в межаттестационный период.

3.3.15. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

3.3.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,

- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,

- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа

- при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.3.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения

работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.3.18. В целях рационального использования потенциала педагогических работников квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (приложение № 1)

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования с просьбой о разрешении конфликта.

3.3.19. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или 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 по другой должности.

3.3.20. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Стороны исходят из того, чтобы:

4.1. Не допускать:

- массового увольнения работников, принимать меры по минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

- необоснованного сокращения работников учреждений. Сокращение работников, связанное с перепрофилированием учреждения, осуществлять при условии, что работодатель своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, и в полном объеме представляет органам занятости и профсоюзному органу информацию об увольнении работников;

- одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников;

- прекращения работодателем трудовых договоров с педагогическими работниками по п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы);

- требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

4.3. Проводить анализ, прогнозирование и учет численности работников, намеченных к увольнению. Предоставляют в центры занятости населения, профсоюзные

органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений.

4.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

— ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;

— увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях по профилю работы, преимущественное право оставления на работе остается за данной категорией работников.

4.6. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении обучения и приобретении другой профессии за счет средств образовательной организации.

4.7. Сохранять за работником средней заработной платы на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст.187, 196 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Рабочее время учитывается в астрономических часах. Короткие перерывы /перемены/, предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем педагога.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогического работника включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

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

5.4. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.08.1990 N 298/3 - 1 для женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.5. Администрация школы работает в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику. При этом обеспечивается отработка суммарного количества рабочих часов в течение недели /ст. 102 ТК РФ/.

5.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы / ст. 333 ТК РФ/.

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения

дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей /опекуна, попечителя, законного представителя/, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет /ребенка-инвалида до 18 лет/, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением /ст. 93 ТК РФ/.

5.9. При нагрузке в объеме ставки педагогу может предоставляться один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Составление расписания уроков осуществляется исходя из педагогической целесообразности, с соблюдением санитарно-гигиенических норм, с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего более 2-х «окон» в неделю.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ и если это предусмотрено общешкольным планом работы или планом районного отдела образования с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работнику предоставляется другой день отдыха в каникулярное время по его желанию.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с предоставлением дней отгула.

5.12. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждаются приказом руководителя.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.15. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.18. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.19. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.20. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

5.24. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.25. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.26. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.27. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.28. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139

ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.29. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.30. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.31. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.32. Стороны договорились:

5.32.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, а также в случаях в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса РФ.

5.32.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга на основании письменных заявлений и предоставления соответствующих документов в следующих случаях:

- на похороны родителей, детей, родных братьев и сестер, мужей и жен – 3 календарных дня /если в другой местности – 5 календарных дней/;
- на медицинское обследование по рекомендации врача – 1 календарный день.
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 2 календарных дня;

5.20.3. Предоставлять руководителям и работникам образовательных учреждений оплачиваемые дополнительные отпуска:

- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2-х рабочих дня;
- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.

5.33. Предоставлять педагогическим работникам, по их письменному заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.34. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями /перемен/. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут /ст. 108 ТК РФ/, и в рабочее время не включается.

5.35. График дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка».

6. Оплата труда и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

6.1.1. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.2. Заработная плата работников образовательного учреждения (кроме учителей) определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.2.1. Заработная плата учителей образовательного учреждения формируется с учетом:

1) стоимости 1 ученико-часа в образовательном учреждении;

2) количества учащихся по предмету в каждом классе;

3) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета;

4) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;

5) выплат компенсационного характера

6) выплат стимулирующего характера;

7) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

Условия оплаты труда работника являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

6.4. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МКОУ Аньковской СОШ.

6.5. Работодатель в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 г. № 462-ФЗ «О специальной оценке условий труда» предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или)

опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.6. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.7. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки рабочих мест по условиям труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

6.8. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время – в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22:00 часов до 6:00 часов утра.

6.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ Аньковской СОШ и выплачиваются ежемесячно за счет Фонда стимулирования труда.

6.10. Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам труда на основании мониторинга показателей и критериев качества результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета 1 раз в год: по итогам учебного года.

6.11. Работникам школы могут производиться единовременные выплаты стимулирующего характера к праздничным датам (Дню учителя, 23 февраля, 8 марта), а также по итогам календарного года из фонда экономии заработной платы.

6.12. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

6.13. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников (учителя, другие педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется органом самоуправления школы по предоставлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

6.15. 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 в приложении № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.16. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.17. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

6.18. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме 5 и 20 числа и перечисляется на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплат с выходным и нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст.22, 56 ТК РФ) за счет учреждения.

6.20. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника образовательного учреждения о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.21. Заработная плата переводится работнику на лицевой счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статьи 22,56 ТК РФ) за счет учреждения.

6.22. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине

работодателя или учреждения, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном объеме.

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

6.24. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

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

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

6.27. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплата заработной платы производится в полном размере.

6.28. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.29. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положения работника.

7. Охрана труда и здоровье работников.

7. Стороны пришли к соглашению, что совместно:

7.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.2. Создают и организуют работу комиссии по охране труда и здоровья работников отрасли.

7.1.3. Осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, обучением и проверкой знаний по охране, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования.

7.1.4. Разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

7.1.5. Организуют проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со статьей 212 ТК РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке труда подлежат в первую очередь рабочие с явно выраженными вредными факторами.

При введении новых рабочих мест специальная оценка условий труда на данных рабочих местах проводится в течение года.

7.1.6. Направляют на специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителя в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

7.1.7. Обеспечивают выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательного учреждения с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, соответствия требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.8. Обеспечивают учреждение нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

7.1.9. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий

по приемке образовательного учреждения к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014 г. N МК-588/12).

7.2. Работодатель:

7.2.1. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также подразделений учреждения повышенной опасности и утверждает их по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2.2. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда, согласно статье 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.2.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющемся приложением к коллективному договору (Приказ Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012 г).

7.2.4. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований, в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.5. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в учреждении. Своевременно извещает профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и выполнении мероприятий по устранению их причин.

7.2.7. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.2.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о специальной оценке рабочих мест по условиям труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

7.2.10. Обеспечивает организацию горячего питания сотрудников образовательного учреждения.

7.2.11. Обеспечивает учреждение аптечками для оказания первой помощи работникам и учащимся в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

7.2.12. Предусматривает стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением. (ст.53 ТК РФ).

7.2.13. Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

7.2.14. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

7.2.15. Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в учреждении образования по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.5.2. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.5.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.5.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством.

7.5.6. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.7. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

7.5.8. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.

7.5.9. Взаимодействует с исполнительными органами государственной власти Ивановской области, территориальными органами федеральных органов государственной власти Ивановской области, осуществляющими надзор и контроль в проведении комплексных обследований организаций по вопросам охраны труда.

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

8. Права, социальные гарантии и меры социальной поддержки.

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Педагогические работники имеют право

8.1.1. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.1.2. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания согласно пункту 11 части 3 статьи 108 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

8.1.3. Педагогические работники, проживающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливается правительством Российской Федерации согласно части 8 статьи 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

8.1.4. Руководителю учреждения и его заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

8.1.5. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Организует в учреждении общественное питание /столовая, буфет/.

8.2.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.3. Знакомит работника с его правом согласно ст. ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении учреждением через действующий в учреждении профессиональный союз работников.

8.2.4. Оказывает материальную помощь (при наличии финансовой возможности) педагогическим работникам, уходящим на пенсию по старости, в размере двух минимальных размеров оплаты труда и работникам из числа младшего обслуживающего персонала, уходящим на пенсию по старости, в размере одного минимального размера оплаты труда.

8.2.5. Оказывает материальную помощь на погребение близких родственников (родители, муж, жена, дети), и самих работников в размере 3000 (три тысячи) рублей.

8.2.6. Предоставляет работникам образовательного учреждения к юбилейным датам (50,55,60 лет) награждения в виде денежной премии (при наличии финансовой возможности). Сумма денежной премии устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.2.7. Работодатель оказывает из средств экономии материальную помощь работникам из числа младшего обслуживающего персонала в связи с трудным материальным положением работника.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст. 370 ТК РФ/.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом /ст. 377 ТК РФ/.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа /ст. 374, 376 ТК РФ/.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя /ст. 82, 374 ТК РФ/;

- привлечение к сверхурочным работам /ст. 99 ТК РФ/;

- разделение рабочего времени на части /ст. 105 ТК РФ/;

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни /ст. 113 ТК РФ/;

- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

- массовые увольнения /ст. 180 ТК РФ/;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем /ст. 101 ТК РФ/;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка /ст. 190 ТК РФ/;

- создание комиссий по охране труда /ст. 218 ТК РФ/;

- составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;

- установление доплат за вредные условия труда и за работу в ночное время /ст. 147 ТК РФ/;

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст. 193, 194 ТК РФ/.

9.12. Работодатель способствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в образовательном учреждении, соблюдает права и гарантии

Профсоюза, работников образования в соответствии с Уставом профсоюза, Трудового кодекса РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения установленных федеральным законом, а также законом Ивановской области от 08.06. 2012 года № 35 - ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Обеспечивает условия для уставной деятельности профсоюзных выборных органов, содействует в их деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

10. Обязательства профсоюзного комитета.

10.Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников /с. 86 ТК РФ/.

10.6. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения /ст. 195 ТК РФ/.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.16. Ознакомлять всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюзного комитета в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательствах представителя профсоюзной организации при аттестации работника, о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.Стороны договорились, что:

Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

Таблица соответствия должностей

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1</i>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса ОБЖ, допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель технологии (трудового обучения)	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 отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования. старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физкультуры (физвоспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

23

О.Н.Воробыева) листов

Директор МКОУ Аньковской СОШ: О.Н.Воробыева

О.Н.Воробыева

