

Первичная профсоюзная организация
МОУ Стемасской СОШ
Председатель ППО С.В.Гордеев
«02» декабря 2019 года

Муниципальное общеобразовательное
Учреждение Стемасская средняя
общеобразовательная школа Вешкаймского
района Ульяновской области
Директор А.И.Курицына
«02» декабря 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
Стемасской средней общеобразовательной школы
на 2020-2022 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального общеобразовательного
учреждения Стемасской средней
общеобразовательной школы
протокол № 2 от 02 декабря 2019года

Коллективный договор прошел регистрацию
Регистрационный номер _____ от _____



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МОУ Стемасская СОШ в лице их представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Гордеева С.В., - председателя профкома, действующего на основании Устава профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации.

- работодатель МОУ Стемасская СОШ – в лице руководителя – Курицыной А.И., действующего на основании Устава, утвержденного 28 мая 2019 года № 480 (далее по тексту «Работодатель»).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками МОУ Стемасская СОШ (ст.40 ТК).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, дополнительные гарантии льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам школы в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, а также нормативными положениями, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК).

1.5. Профком, действующий на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ, является полномочным представительным органом МОУ Стемасская СОШ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключений, выполнения и изменения коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице её выборного органа как единственного полномочного представителя всех работников МОУ Стемасская СОШ.

1.6. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социальные вопросы в МОУ Стемасская СОШ и в полном объеме обязательны для исполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях, через средства информации.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования МОУ Стемасская СОШ;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) – в течение срока реорганизации;
- при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.12. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия коллективного договора на срок до трех лет.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, а также необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.

Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в образовательной организации в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в муниципальных и областных конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций ответственного исполнителя государственных программ Ульяновской области предоставляет Профсоюзу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников образовательной организации.

2.2.4. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам, заседаниях межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровню жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровне

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и их заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора.

По обоюдному согласию сторон наделять комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием .

3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего коллективного договора в соответствии с законодательством.

3.2.2. Способствовать закреплению в Уставе образовательной организации порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в газете «Мой Профсоюз», на сайте школы, в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора, территориальных соглашений.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, других соглашений, устава и иных локальных актов образовательной организации.

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

4.1.3. Руководитель образовательной организации, его заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленной законодательством.

4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

4.3.1. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3.2. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с категориями, предусмотренными в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, совмещающих работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Сообщить Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК, в письменной форме, при массовых увольнениях – не позднее, чем за три месяца.

4.4.2. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника организации с указанием его профессии, квалификации и размера оплаты труда;

4.4.3. В случае массового высвобождения работников (стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 10 и более человек) предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных и территориальных

профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16 летнего возраста.

4.4.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.6. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Прекращение трудового договора производится в соответствии с законодательством.

4.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата работников, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы вследствие низкой квалификации производится с учетом мотивированного мнения профкома.

4.7. В соответствии со статьей 373 ТК работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

4.8. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профкома.

4.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности). Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Отпуск предоставляется на основании графика, который согласуется с профкомом и утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Работодатель обязан производить выплату за очередной отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.11. Краткосрочные отпуска без сохранения содержания предоставляются по заявлению работников и по согласованию с работодателем в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.12. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судам. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников отдела образования или Работодателя в порядке, установленном ст.384 ТК РФ.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

5.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения средств, предусмотренных на оплату труда, социальные выплаты работникам образовательной организации, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение коммунальных льгот педагогическим работникам на селе, на охрану труда и другие статьи расходов на образование.

5.1.4. Обеспечения уплаты процентов (денежной компенсации) работникам образовательных организаций в соответствии с трудовым законодательством в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

5.2. Стороны совместно добиваются:

5.2.1. Доведения до образовательной организации годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования не позднее 5 числа текущего месяца для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

5.2.2. Целевого использования органами власти всех уровней ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования образовательной организации в соответствии с утвержденными бюджетами.

5.4. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 года № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении профессионального дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов».

5.5. Педагогическим работникам рекомендуется проходить раз в 3 года профессиональную переподготовку в объеме не менее 72 часов.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

6.1. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется региональными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

6.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда.

Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Калужской области.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- установить конкретные размеры денежной компенсации.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на муниципальном уровне. Работодателям следует руководствоваться Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и вредными условиями труда. Так же рекомендуется учитывать условия Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, или аналогичных Перечней, утверждённых приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти перечни, требованиям безопасности.

Указанный перечень работ с вредными (опасными) условиями труда принимается работодателем по результатам проведенной аттестации рабочих мест, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

6.4. Конкретные размеры компенсаций (доплат) за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в трудовых договорах.

Работодатель устанавливает компенсации (доплаты) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работодатель в пределах своей компетенции:

- принимает необходимые меры по реализации мероприятий «дорожной карты» в части оплаты труда педагогических работников школы;

- ежегодно производит повышение фонда оплаты труда работникам отрасли на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами Ульяновской области;

- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ не реже 2-х раз в месяц: 17 числа текущего месяца – аванс, 2 следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня.

- содействует обеспечению выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

- принимает меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.8. Стороны договорились:

6.8.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты «отпускных», иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст.236 Трудового кодекса РФ.

6.8.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8.3. В Положении о распределении стимулирующей части ФОТ предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- выплаты за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

-стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы- группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.8.4. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации образовательной организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

6.8.5. Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.8.6. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).

6.8.7. 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 №2 к настоящему 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, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

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

6.8.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников организации 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 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.

6.8.9 При наличии фонда экономии заработной платы устанавливается доплата при рождении ребенка – должностной оклад; при выходе на пенсию по возрасту – должностной оклад

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 № 69 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

7.1.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию

работника, работавшего в выходной и 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.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с согласия работника, а отзыв из отпуска также и с согласия выборного профсоюзного органа.

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.

7.1.5. 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.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

7.1.6. Работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем, включая руководителя образовательной организации, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

7.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным 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) (*Приложение № 4*).

7.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи,

смерть членов семьи и другие уважительные причины) в случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ.

7.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

7.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

Руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

8. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательных учреждений системы образования Ульяновской области осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Ульяновской области.

8.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, формируемой в школе .

8.1.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Ульяновской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Ульяновской области – далее ГАК).

8.1.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя ГАК и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета.

8.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника, представлению руководителя образовательной организации (Приложение №3 к настоящему Соглашению) и ходатайству профсоюзного комитета.

8.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», «Психолог года»,

«Сердце отдаю детям», конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет.

8.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов международных, всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

8.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

8.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя Главной аттестационной комиссии, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета образовательной организации.

8.1.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Ульяновской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

9.1. Образовательное учреждение:

9.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совещаниях при директоре с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения.

9.1.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

9.1.4. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №569.

9.1.5. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

9.1.6. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

9.1.7. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с

работниками в образовательном учреждении. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.8. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.9. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении.

9.1.10. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных учреждений.

9.1.11. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - ___2-х___ минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получением работником инвалидности - ___2-х___ минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, ___2-х___ минимальных размеров оплаты труда.

9.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами Ульяновской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором учреждения, настоящим Соглашением.

10.2. Стороны договорились, что работодатель и их представители в соответствии с законодательством:

10.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности.

10.2.2. Предоставляют профсоюзному органу образовательного учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, а также оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы для осуществления уставной деятельности

10.2.3. Не препятствуют:

- правовым и техническим инспекторам (внештатным) первичной профсоюзной организации осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

10.2.4.Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.5.Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированный ответ.

10.2.6.Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций..

10.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзной организации учреждения допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

Первичная организация обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора , снижению социальной напряженности в трудовом коллективе .

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

11.3.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

11.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих.

11.5. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

11.6. Осуществлять контроль над соблюдением в учреждении трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат, хода реализации приоритетных национальных проектов, эффективность использования средств, выделяемых из областного, муниципального бюджетов на их реализацию.

11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и ее работников, обучающихся.

11.8. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с законодательными и исполнительными органами муниципального образования в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

11.9. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с несчастными случаями в семьях;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза членов выборных органов Профсоюза учреждения, а также представлять их к профсоюзным наградам.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия от каждой стороны.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.7. При выполнении Работодателем обязательств, принятых им в коллективном договоре, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора и проведению забастовок.

Представитель Работодателя:

Представитель работников:

Директор  А.И.Курицына

Председатель профкома  С.В. Гордеев

