

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Звигжевская основная общеобразовательная школа»

Коллективный договор
на 2019 – 2021 гг.

Работодатель:

Директор МКОУ

«Звигжевская ООШ»

Мозгулова Н.А.

2019г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного

комитета первичной

профсоюзной организации

Мкушина Л.В.

2019г.



Администрация исполнительно-распорядительных органов
Муниципального района "Звигжецкий район"
Зарегистрирован "19" июля 2019г.
Регистрационный № 11-19-19-19
Подпись: *С.М. Буташкина* 3-37-0

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора образовательной организации МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа» и работниками МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа» в лице профсоюзного комитета, представляющего их интересы. Настоящий договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.
- 1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральном законе от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред.27.12.2007) №62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области», Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019-2021 годы.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профкома первичной профсоюзной организации Якушиной Людмилы Васильевны;
 - работодатель - в лице директора школы Мозгуновой Натальи Александровны.
- 1.4. Действие коллективного договора может распространяться на работников, не являющихся членами профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячном перечислении денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет профсоюзного органа.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств и вносить изменения и дополнения в него. При возникновении условий, требующих внесения изменений или дополнений в настоящий коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения в договор оформляются протоколом, дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора, и доводится до сведения всех работников организации.

- 1.6. Лица, по вине которых нарушается и не выполняется обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.
- 1.7. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.10 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем и профсоюзным комитетом до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

II. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений.

2.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, а также необходимость улучшения положения работников, администрация и профсоюзный комитет договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества образования, результативности деятельности образовательной организации на основе реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования:

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров и других сотрудников школы;
- обеспечивать участие представителей профкома в работе комиссии по аттестации сотрудников школы на соответствие занимаемой должности;
- привлекать представителей профкома к проведению тарификации сотрудников, установления им должностных окладов и ставок, надбавок;
- включать представителей профкома в состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ организации;
- предоставлять возможность представителям профкома принимать участие в работе различных комиссий, совещаний по социально-трудовым вопросам и мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права сотрудников;
- обеспечивать учёт мнения профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий, а именно:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа»;

3) Соглашение по охране труда;

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

6) Другие локальные акты, должностные инструкции, инструкции по охране труда и пожарной безопасности:

-обеспечивать сотрудников необходимыми материально-техническими ресурсами для успешного осуществления их профессиональной деятельности;

-создавать безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.3. **Профсоюзный комитет** обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности образовательной организации, повышению эффективности труда сотрудников;

- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл.30 ТК);
- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст.29 ТК);
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации;
- содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза;
- предотвращать социальную напряжённость в трудовом коллективе;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК);
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового законодательства, условий коллективного договора (ст.41 ТК);
- выражать мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия с сотрудниками.

2.3 Обязательства **работников**:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса и повышению его качества, использовать в работе передовой педагогический опыт;
- беречь предоставленное в пользование сотруднику имущество, оборудование и учебно-методическое обеспечение;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации и его имуществу;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное осуществление учебно-воспитательного процесса и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать своё рабочее место, учебное и учебно-методическое оборудование в надлежащем порядке, соблюдать установленный порядок использования и хранения материальных ценностей;
- эффективно использовать имеющееся на рабочем месте оборудование и материалы, экономно расходовать электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы.

2.4. **Работодатель** имеет право:

- заключать, изменять, и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными актами;
- принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном данным коллективным договором.

2.5. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет** имеет право:

-получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым вопросам, в частности:

- О реорганизации и ликвидации организации;
- О введении изменений, влекущих изменение условий труда работников;
- О профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- По вопросам, предусмотренным ТК, федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором;

-вносить по этим и другим вопросам в администрацию образовательной организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях по рассмотрению этих предложений;

-свободно распространять информацию о своей деятельности;

-оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. **Работник** имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными актами;

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности труда и коллективным договором;

-своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

-отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;

-прохождение аттестации в порядке, установленном законодательством и иными локальными актами;

-участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

-защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, законных интересов, всеми не запрещёнными законом методами;

-возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

III. Трудовой договор и обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, а также коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, региональным Соглашением и коллективным договором.

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

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.

3.5. Руководитель школы при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в школе.

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

3.7. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с профкомом школы до ухода работника в отпуск.

При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов;
- стабильность учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.

3.8. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества часов.

- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;
- объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- 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).

3.9. 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.

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

3.11. При составлении расписания занятий администрация школы обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов

(перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников, не является.

Расписание занятий составляют с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами.

3.13. В случае проведения мероприятий по сокращению численности штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК руководитель в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий сообщает об этом профсоюзному комитету и членам коллектива, которых касаются данные изменения.

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

3.15. При сокращении штатов, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- с более высокой результативностью труда и квалификацией;

При одинаковой квалификации и результатами труда предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- отработавшие в школе более 10 лет;
- одинокие матери и семьи, имеющие двух и более детей;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профкомов;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до двух лет;
- родители, имеющие детей-инвалидов;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- члены профсоюза.

3.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в школу и занятие открывшихся вакансий.

3.17. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза в соответствии с п.п.2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома организации (ч.4 ст.82 ТК).

IV. Рабочее время и время отдыха.

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе, приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, должностными инструкциями и обязанностями.

4.2. Режим рабочего времени и время 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 т.ч. приказ Минобрнауки России

от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4.4. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период руководитель организации вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и праздничные не допускается. Привлечение работников школы к работе в выходные праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора школы.

Работа в выходной день оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя школы с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и заработной платы. Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения профкома, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы и сложившихся семейных обстоятельств работников.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

Если отпуск вовремя не оплачен, то по соответствующему заявлению работник может не идти в отпуск.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что администрация предоставляет оплачиваемый дополнительный отпуск сотрудникам школы в связи:

4.10.1. Работникам с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ), установленных по итогам специальной оценки условий труда.

4.10.2. В других случаях, предусмотренных федеральными законами,

нормативными актами и по соглашению сторон (ст.128 ТК РФ):

- со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;
- с бракосочетанием детей работника – 2 рабочих дня;
- с рождением ребенка (супругу) – 2 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, мать, отец, сын, дочь) – 3 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 2 рабочих дня;
- работающим инвалидам – 2 рабочих дня;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 2 рабочих дня.
- работающим пенсионерам по старости – 1 рабочий день

4.11. Директор школы, с учетом мнения профкома, в порядке поощрения предоставляет дополнительные отпуска:

- за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней – 2 дня.

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

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника

о начале отпуска позднее, чем за две недели и в других случаях,

предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128 ТК РФ).

4.15. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом школы.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи во время перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что директор образовательной организации:

5.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательного учреждения и определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров в связи с чем:

- обеспечивает развитие и повышение профессиональной компетенции, творческой инициативы педагогических и других работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию;
- реализовывать право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года по условиям трудового договора, в котором определяются условия и гарантии компенсации;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, заработную плату и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;
- предоставлять компенсации работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работодателем и работником в письменной форме.

5.2. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276) и Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы (раздел 9).

по ее результатам установить оплату труда в соответствии с полученной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Оплата и нормирование труда.

Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации определяется региональными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда и строится на принципах:

- зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- выплат за выполнение работ в особых условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

6.2. Заработная плата включает:

- базовый должностной оклад - минимальный (должностной оклад), ставку заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника; доплаты и надбавки к ставкам (окладам) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, исходя из ставок и окладов, ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством и Положением «Об оплате труда и стимулировании труда работников МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа»;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату

труда в повышенных размерах (устанавливается по результатам специальной оценки условий труда);

-стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа».

6.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ два раза в месяц.

6.5. Доплаты компенсационного характера за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

6.6. При замене временно отсутствующего учителя применять действующую систему оплаты труда с учётом стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией замещающего учителя и количеством обучающихся.

При замене временно отсутствующих других работников школы производить оплату труда с учетом оклада отсутствующего работника, не менее 70%.

6.7. Производить оплату труда педагогических работников за выполнение педагогической работы, если совпадают профили выполняемой работы, также по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается при оплате труда квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе
1.	2.
Учитель; преподаватель	Учитель, преподаватель, социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы и профиля работы по основной деятельности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель. преподаватель физкультуры.
Учитель физкультуры (физвоспитания)	Старший тренер, тренер-преподаватель
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

6.8. Производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной

категории педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или длительной нетрудоспособности истёк срок действия квалификационной категории, на период подготовки их к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

6.9. Производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории, педагогическим работникам в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем один год.

6.10. С целью поддержки молодых педагогических кадров производить доплату педагогическим работникам, имеющим стаж до 3 лет в соответствии с Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников в МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа».

6.11. Работа учителя во время многодневных походов и экскурсий оплачивается как сверхурочная, согласно трудовому законодательству, или предоставляются отгулы (1 отгул за каждый рабочий день).

6.12. Материальную помощь сотрудникам школы администрация школы осуществляет на основании Положения «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа».

6.13. Администрация обязуется сохранить среднюю заработную плату работникам:
-за время участия в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством РФ;
-за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ.

6.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Из фонда оплаты труда школы оказываются единовременные денежные пособия сотрудникам, согласно Положения «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа».

VIII. Охрана труда и здоровья.

Администрация обязуется:

8.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда и выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей;

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи;

8.3. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации;

- 8.5. Создавать комиссию по охране труда с обязательным включением в её состав представителей профкома;
- 8.6. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;
- 8.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, вид выполняемой работы с учетом мнения профкома.
- 8.9. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.10. Разрабатывать мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- 8.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение - 1)
- 8.12. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации;
- 8.13. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.15. Обеспечить на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров работников за счёт средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. №302н и по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 8.16. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между образовательной организацией и профсоюзным комитетом;
- 8.17. Устанавливать уполномоченному по охране труда доплату за активную работу по охране труда в соответствии с Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников в МКОУ «Звизжевская основная общеобразовательная школа»;

Профком обязуется:

- 8.18. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда;
- 8.19. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением и программами по безопасности образовательной организации;
- 8.20. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и в суде;

8.21. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановления работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда по вине работника;

8.22. Обеспечивать избрание уполномоченного лица по охране труда от профкома, способствовать осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности;

8.23. Принимать участие в проведении конкурсов, дней и месячников охраны труда;

8.24. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

8.25. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая;

8.26. В случае ухудшения условий учёбы и труда (отклонения от установленных норм температурного режима, уровня освещённости и шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений;

8.27. Организовывать физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения; организовать культурно – массовые мероприятия.

Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа - профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред.27.12.2007) №62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области», Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019-2021 годы, Уставом образовательной организации.

9.2. Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию первичных профсоюзных организаций;
- предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профкома и давать мотивированный ответ;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работника на счёт профсоюзной организации с расчётного счёта

учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжным поручением организации.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профкома и не освобождённых от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;

- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением, равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителя профсоюзной организации – с согласия выше стоящего профсоюзного органа;

- члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в профком, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учётом положений Коллективного договора.

9.4. С учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.371, ст.373 ТК

РФ принимаются решения по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ;

- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и порядка стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 ТК РФ;

- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными или иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст.119 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену

и пересмотр норм труда ст.162 ТК РФ), в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

-утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);

-утверждения формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

-разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

X. Обязательства профсоюза.

10. Профком обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

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

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации

10.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе в оказании помощи в подборе и приобретении путёвок для членов профсоюза и их семей в различные санатории;

10.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению условий труда.

10.6. 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.

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Коллективный договор в течение 7 дней, со дня его подписания, должен быть направлен на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

