

От работодателя:
Директор МКОУ
«Будо-Анисовская ООШ»



Н. А. Денисова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Будо-Анисовская ООШ»



Н. Н. Потанова

Дата «15» декабря 2021 год

Дата «15» декабря 2021 год

Коллективный договор

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Будо-Анисовская основная
общеобразовательная школа»
Д. Буда, Кировский район, Калужская
область
на 2021 – 2024 годы

Регистрационный № 18/21 от «16» декабря 2021 год


Гришета Гришетьева И.Т.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ

«Будо - Анисовская ООШ» д. Буда, Кировского района, Калужской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МКОУ «Будо-Анисовская ООШ» д. Буда Кировского района Калужской области, далее – учреждение, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями. Коллективный договор основывается на действующих правовых 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», Законе Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области, Калужским областным трёхсторонним соглашением между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2021-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель, в лице его представителя – директора школы Н. А. Денисовой
Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ) при условии перечисления на счёт профсоюзной организации школы 1% заработной платы.

1.4.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения трудового договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и соглашением.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 15.12.2021 по 15.12.2024.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 года.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

II. Обязательства представителей сторон соглашения.

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Министерство и Профсоюз договорились: Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 2.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 2.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 2.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 2.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 2.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 2.7. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов профессионального мастерства.
- 2.8. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.9. Использовать возможность переговорного процесса с целью учёта интересов сторон предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.
- 2.10. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров в выполнении работодателем обязательств, включенных в Соглашение и коллективный договор.
- 2.11. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.12. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников.
- 2.13. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате организации.
- 2.14. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 2.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 2.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 2.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 2.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) другие локальные нормативные акты.

2.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением 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 затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным СТ. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

III. Трудовой договор.

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником 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. 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.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с П. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

IV. Повышение квалификации работников и закрепление профессиональных кадров.

3.6. При установлении учебной нагрузки, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки установленный учебным учебным в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов.

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года в сравнении с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Прекращение трудового договора работодателем может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять пережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

4.4. Изменения требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установление профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

В. Высвобождение работников и действия их трудоустройств.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять проком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам с нормированным рабочим днем, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее - 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации - сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без учета:

6.2.1. В положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда профкома и трудового коллектива.

основания приказа директора общеобразовательной организации с учетом мнения имеющихся средств, в соответствии с отраслевой системой оплаты труда производятся виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах газовой части ФОТ.

системы оплаты труда, установленной законодательством Калининградской области в пределах системы образовательных учреждений» и другим работникам на основании тарифной части от 07.05.2008 №428-03 «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образования и науки Калининградской области по вопросам применения Закона Калининградской области №550-03 (далее – Закон), разъяснениями и рекомендациями Министерства оплаты труда работников образовательных учреждений», с Законом Калининградской области №428-03 от 07.05.2008г. № 428-03 «Об установлении региональной системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательной организации Калининградской области в пределах газовой части ФОТ.

6.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательной организации Калининградской области в пределах газовой части ФОТ.

6.1. Оплата труда непедагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с тарифной системой оплаты труда, установленной законодательством Калининградской области в пределах газовой части ФОТ.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда непедагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с тарифной системой оплаты труда, установленной законодательством Калининградской области в пределах газовой части ФОТ.

6.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательной организации Калининградской области в пределах газовой части ФОТ.

6.3. Работникам, высвобождаемым из учреждений в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждений услугами культурных, медицинских, спортивных, оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

6.4. При выявлении новых рабочих мест в учреждениях, в том числе и на определенных сроках, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, сокращенных в связи с уменьшением численности или штата.

5.5.3. Работникам, высвобождаемым из учреждений в связи с сокращением численности или штата, гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждений услугами культурных, медицинских, спортивных, оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5. Стороны договорились, что:

5.4. Трудовой договор в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допускающая установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки»);

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существующей дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, устанавливаемые по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;

- обеспечения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, отовариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в трудовом договоре»;

- определения размеров выплаты компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплаты стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе formalizованных критериев определения достижимых результатов работы, измеримых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации;

6.3. Повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников школы.

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления соответствующего документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.
- 6.14. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 6.16. В случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставления за педагогическим работником условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до 1 года.
- 6.17. Работодатель обязуется:
- 6.17.1. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.
- 6.17.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.17.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.17.4. Производить доплаты рабочим, специалистам и служащим, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда согласно Приложению №5.
- 6.17.5. Совершать выплаты критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.
- 6.17.6. В целях повышения социального статуса работника, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:
- повышению уровня оплаты труда работников;
 - установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
 - ежегодному увеличению фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году.
- 6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.18. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодателям определить конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях: в конкретных должностных обязанностях учителей, связанных с составлением и заполнением ими документации, могут входить:
1. участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
2. ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.
- 6.20. Преследовать в правилах внутреннего распорядка свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

7. VII. Рабочее время и время отдыха.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей работников на их рабочем месте - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями от длительности перерывов учителя, устанавливается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных положением о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам.

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

7.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения внутренним трудовым распорядком учреждения, должно осуществляться с письменного согласия работника и с доплатой в порядке, предусмотренном законодательством.

7.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлено суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.13.2. Отрыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средней заработной платы за дни выплаты определяется в установленном порядке. Продление, перенесение, разделение и отрыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

7.13.4. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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.

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

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ на основании результатов специальной оценки условий труда (приложение №1);

7.14.2. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время. (ст. 262.2 ТК РФ) в следующих случаях:

7.14.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учредителя обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

8.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с

порядке включения членов профкома и комиссии по охране труда.

В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда, в обязательном

по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

8.3. Провести в учредении специальную оценку условий труда и по ее результатам

выполнения, ответственных должностных лиц.

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков и

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определенным в нем

работников (ст. 219 ТК РФ).

производительный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

8.2. Обеспечить право работников учредителя на здоровье и безопасные условия труда

Работодатель обязуется:

8.1. Стороны договорились о нижеследующем:

8. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье работников

VIII. Условия и охрана труда.

дно, уменьшается на один час.

7.18. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному

более 20 минут после их окончания его последнему уроку.

7.17. Дежурство педагогических по учредению должно начинаться не ранее чем за 20

30 минут (ст. 108 ТК РФ).

устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее

пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в том числе в течение перерывов

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема

нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических

распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при

порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учредения.

7.14.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня.

профкома 5 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 7 дней и членам

- работающим инвалидам 5 дней;

процессуальный п.4 ст. 5)

- на похороны близких родственников 5 дней; (семейный кодекс ст. 14 РФ или утловно

- для проводов детей в армию 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;

жизни и здоровья детей, безопасным методом приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструкций и других материалов за счет учреждения.

8.7. 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 № 2,4).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на порезание работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, полномочиям (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

8.19. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионольного заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

8.20. Информируют профсоюз о несчастных случаях в организации, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном Правительством РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования

охраны труда».

8.3.2. Осуществляет функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, инженерных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляющих интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях выполняющие мероприятия по охране труда, предусмотренных коллективными договорами соглашениями по охране труда.

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

8.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомом, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля над состоянием охраны труда.

8.3.6. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюз и других работников учреждения.

IX. Аттестация педагогических работников

9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических руководителей работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории разряды опыты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией 9.1.1. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационными комиссиями самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

9.1.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется аттестационной комиссией, указанной в пункте 2.2.4.

9.1.3. Продолжать педагогическим и руководящим работникам действие на срок до одного года имеющихся квалификационных категорий в следующих случаях:

-нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; -возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штатов;

нахождение в длительном отпуске до 1 года, в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 статьи 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;

9.1.4. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали; почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры» другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР при соответствии профилю работы может быть установлена высшая категория, эффективно работавшим, добивающимся высокой результативности в педагогическом процессе обучения и воспитании, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее двух лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.5. Педагогическим работникам, подвержающим высшую квалификационную категорию, эффективно работавшим, добивающимся высокой результативности в педагогическом процессе обучения, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-квалификационная категория, представляемая руководителем образовательной организации по установленной форме согласно приложению № 4 и ходатайству Профсоюза.

9.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «В педагогике нашли свое призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастера «Учитель года», «Лучший педагог системы физического воспитания Калининградской области» по профилю деятельности по представлению оркомитета и ходатайству органа государственно-общественного управления образовательной организацией или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период laureатов региональных научно-практических конференций и призеров конкурсов педагогов профессионального мастера обучения, которые организованы министерством образования и науки Калининградской области, может присваиваться первая квалификационная категория по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета.

9.1.8. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» профессионального может устанавливаться первая квалификационная категория по ходатайству руководителя профсоюзного комитета в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета.

9.1.9. Аттестация педагогических работников в соответствии с подпунктами 9.1.4-9.1.9 раздела 9 настоящего коллективного договора проводится на основании перечня документов, направляемых в аттестационную комиссию:

Пункт 9.1.4

1. Ксерокопия последнего аттестационного листа;
2. Ксерокопия трудовой книжки;
3. Ходатайство руководителя;
4. Ходатайство профсоюзного комитета;
5. Заверенная копия удостоверения о звании.

Пункт 9.1.9

1. Ксерокопия трудовой книжки;
2. Ходатайство профсоюзного комитета;
3. Ходатайство руководителя;
4. Ходатайство профсоюзного комитета;
5. Заверенная копия удостоверения о звании.

3. Ходатайство профсоюзного комитета;

2. Ходатайство руководителя;

1. Ксерокопия трудовой книжки;

4. Заверенная копия удостоверения о звании.

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

9.1.11. Педагогическим работникам, подготовившим в межквалификационный период победителей и призеров всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов всероссийских научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению ортогонального органа государственного управления образования или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.12. Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению наградным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению ортогонального органа государственного управления образования.

9.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист старшего инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым устанавливаются обязанности, учебные программы, профили работы.

9.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы с установленной категорией устанавливается, условия оплаты труда с учетом, имеющейся квалификационной категории.

Х. Работа с молодежью.

10.1. Стороны коллективного договора считают приоритетными следующие направления совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- развитие трудовой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патристического воспитания студенческой молодежи;
- воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов: 10.2.1 Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства и распространяют передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Профсоюз обязуется:

XI. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

- 10.3.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодежи и повышению её профессионального уровня.
- 10.3.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодежной политики.
- 10.3.3. Способствовать развитию творческой активности молодежи.
- 10.3.4. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.
- 10.3.5. Организовывать обучение председателей советов молодых педагогов и молодых профессиональных активистов ОУ.
- 10.3.6. Способствовать формированию у молодежи активной гражданской позиции.

11. Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальными-трудовыми и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.
- 11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом предварительного согласия профкома.
- 11.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ)

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, учебе и других мероприятиях. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в

- 12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, сниже
- 12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти
- 12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профсоюзных
- 12.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению
- 12.5. Содействовать участию работников профсоюза, в том числе путем:

XII. Обязательства Профкома.

- устанавливать сроки выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- применение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление особых условий труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и
- утверждение форм расчета листка (ст. 136 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по
- 11.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: по
- показателям «Положения о фонде оплаты труда».
- 11.13. Производит из внебюджетных средств дополнительные выплаты, материальную помощь, стимулирующие выплаты, а также оказывает работникам материальную помощь, согласно
- социальному страхованию и других.
- 12.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда,
- 11.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым
- вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.10. Работодатель обеспечивает педагогических работников учебным планом школы,
- командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.
- три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения ин-

- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России.
- 12.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.7. Осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением в организациях трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.
- 12.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников организаций, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.
- 12.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллективам.
- 12.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения и коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.
- 12.11. Из средств Профсоюзного бюджета:
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;
 - 12.12. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.
 - 12.13. Способствовать формированию у молодежи активной гражданской позиции.
- XIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**
- Ответственность сторон**
13. Стороны договорились, что:
- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 13.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 13.4. Расматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения - забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания 13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1.

Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск (после специальной оценки условий труда):

Наименование профессий и должностей	Календарных дней
• Повар	7

Приложение № 2.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (от 1 октября 2008г №541 Н Приказ Министрства здравоохранения и социального развития)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Тардереобщик	Халат хлопчатобумажный	1
2	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Руквицы комбинированные	1 6 пар
3	Рабочий по обслуживанию здания	Костом хлопчатобумажный Руквицы комбинированные	1 на 9 мес. 10 пар
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2 пары
5	Кухонная рабочая	Халат хлопчатобумажный Фартук	1 1
6	Сторож	Халат хлопчатобумажный	1
7	Лаборант	При занятии в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук, порезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные При занятии в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряженная Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный До износа

