



Директор
КОГОБУ СШ пгт Вахруши

И.В.Олин

Председатель
профсоюзного комитета
КОГОБУ СШ пгт Вахруши
Посаженникова С.Ю.Посаженникова

« 13 » сентября 2019г.

« 13 » сентября 2019г.

**Коллективный договор
между администрацией и профсоюзным
комитетом Кировского областного
государственного общеобразовательного
бюджетного учреждения «Средняя школа пгт
Вахруши Слободского района»
на 2019 – 2022 годы**

пгт.Вахруши, 2019

Коллективный договор
между администрацией и профсоюзным комитетом Кировского областного
государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя
школа пгт Вахруши Слободского района»
на 2019 – 2022 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа пгт Вахруши Слободского района» на 2019 – 2022 годы заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кировской области, и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной организации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образовательной организации, их гарантии, компенсации и льготы, и иные положения, которые обязательны для государственных образовательных организаций.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:
работники КОГОБУ СШ пгт Вахруши, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) и работники уполномочившие Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором, при условии отчисления 1% от заработной платы ст.29, 30 ТК РФ, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

администрация Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя школа пгт Вахруши Слободского района» в лице директора (далее администрация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора (далее договор) является определение основных обязанностей, направлений, форм и методов взаимодействия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Действие договора распространяется на работников, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) и работников, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором, при условии отчисления 1% от заработной платы ст.29, 30 ТК РФ.

1.6. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация в лице её выборного органа — профсоюзного комитета - выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организации при:

- разработке и заключении коллективного договора,
- принятии и согласовании локальных нормативных правовых актов, в т.ч. являющихся приложениями к коллективному договору Положения об оплате труда,

Правил внутреннего трудового распорядка, Положения о системе управления охраны труда, должностных инструкций,

- ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, увольнения работников, предварительного комплектования и тарификации, а также по другим вопросам социальной защищённости работников независимо от численности членов Профсоюза.

1.7. В течение всего срока действия настоящего договора стороны на основе взаимной договоренности, оформленной в письменном виде и подписанной обеими сторонами, могут вносить в настоящий договор изменения и дополнения.

1.8. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне соответствующее предложение в письменном виде (уведомление) о начале ведения переговоров в соответствии с порядком, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.9. Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора и доводятся до сведения работников организации.

1.10. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия настоящего договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования любой из сторон.

1.12. В случае реорганизации сторон права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.13. Администрация КОГОБУ СШ пгт Вахруши в семидневный срок со дня подписания настоящего договора или со дня подписания любых дополнений и изменений к настоящему договору направляет настоящий договор или дополнения и изменения к нему на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (управление по регулированию трудовых отношений департамента промышленного развития Кировской области).

1.14. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим договором.

1.15. Стороны доводят текст настоящего договора до работников образовательной организации.

1.16. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

1.17. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду (управлением по регулированию трудовых отношений департамента промышленного развития Кировской области).

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду (управлению по регулированию трудовых отношений департамента промышленного развития Кировской области) необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.

1.19. Стороны имеют право продлить один раз действие настоящего договора на срок не более трех лет в соответствии с действующим законодательством.

1.20. Стороны обязаны вступить в переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора Стороны решают совместно, а также совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

2. Развитие социального партнерства, координация действий сторон, обязательства сторон коллективного договора и их представителей.

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, и необходимость улучшения положения работников. Администрация и профком КОГОБУ СШ пгт Вахруши обязуются соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Стороны считают необходимым:

2.2.1. В целях всестороннего и полного соблюдения социально-трудовых прав работников, а также соблюдения действующего законодательства о профсоюзах, законодательства об образовании и настоящего договора, строить социальное партнерство с райкомом Профсоюза по отраслевому принципу в сфере образования.

2.2.2. Способствовать развитию первичной профсоюзной организации Профсоюза образования.

2.2.3. Привлекать к участию выборные органы первичной профсоюзной организации Профсоюза образования (далее – выборные органы первичной профсоюзной организации) к принятию и подписанию локальных нормативных актов, регулирующих правоотношения образовательной организации.

2.3. Администрация КОГОБУ СШ пгт Вахруши в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1. Выполнять положения настоящего договора.

2.3.2. Соблюдать права и гарантии работников образовательной организации, членов профкома, установленные действующим законодательством, а также настоящим договором.

2.3.3. Предоставлять профкому по его запросам информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников образовательной организации и (или) влияющую на их социально-экономическое положение, в том числе о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников образовательной организации.

2.3.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам, относящимся к реализации настоящего договора.

2.3.5. Предоставлять возможность представителям профкома участия в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников; в проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании; в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства; направлять проекты нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников, в профком.

2.3.6. Способствовать подготовке в установленном порядке предложений по вопросам социальной поддержки работников образовательной организации, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и их социальной защиты.

2.3.7. Способствовать защите интересов образовательной организации в органах законодательной и исполнительной власти по вопросам финансирования из средств областного бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств, социально-бытовых объектов.

2.3.8. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организации, педагогов в условиях реализации концепции модернизации образования, приоритетного национального проекта «Образование».

2.3.9. Предоставлять профкому в установленный ТК РФ срок информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.4. Профсоюзный комитет КОГОБУ СШ пгт Вахруши в пределах своей компетенции обязуется:

2.4.1. Выполнять положения настоящего договора.

2.4.2. Соблюдать права и гарантии деятельности Администрации и его представителей, установленные действующим законодательством, настоящим договором.

2.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций. Способствовать включению в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению.

2.4.4. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности.

2.4.5. Содействовать предотвращению, разрешению в образовательной организации коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.4.6. Обращаться в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.4.7. Оказывать членам Профсоюза образования и работникам, не являющимся членами Профсоюза образования, но уполномочившим его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также обеспечивать представительство и защиту их социально-трудовых прав и интересов.

2.4.8. Предоставлять в установленный ТК РФ срок работодателю информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.4.9. Анализировать практику применения трудового законодательства.

2.4.10. Обеспечивать участие представителей Профсоюза образования в проведении аттестации педагогических работников организации.

2.4.11. В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующего законодательства, Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации содействовать реализации настоящего договора,

сотрудничать с Государственной инспекцией труда в Кировской области, прокуратурой Кировской области и другими органами надзора и контроля, в том числе в образовании.

2.5. Стороны договорились:

2.5.1. Взаимными усилиями содействовать повышению уровня жизни работников организации.

2.5.2. Добиваться выполнения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области», других нормативных правовых актов в части оплаты труда работников образовательных организаций, социальных выплат и компенсаций работникам образовательных организаций.

2.5.3. Способствовать повышению престижа образовательной и научной деятельности, укреплению кадрового потенциала образовательной организации, проводить взаимные консультации при подготовке локальных актов, затрагивающих интересы работников организации.

3. Трудовые правоотношения

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов образовательной организации.

3.1.2. Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (статья 59 ТК РФ).

С руководителями образовательной организации трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный соглашением сторон.

Условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, являются обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников.

3.1.3. При формировании штатного расписания, при приеме на работу работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н.

3.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника образовательной организации, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.5. Руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки заработной платы.

3.1.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников образовательной организации в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.8. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора.

3.1.9. Изменение подведомственности (подчиненности) образовательной организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.1.10. При реорганизации образовательной организации, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодатель использует эффективные механизмы регулирования занятости с учетом особенностей деятельности образовательной организации и возможностей трудоустройства в данном регионе с учетом программ занятости населения.

3.1.11. Работодатель извещает выборные органы первичной профсоюзной организации о предстоящей реорганизации, ликвидации.

3.1.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательной организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников образовательной организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.13. Работодатель производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза образования, в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатели могут вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 ТК РФ.

3.1.15. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри образовательной организации.

3.1.16. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочных мероприятий с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников

3.2. Стороны обязуются:

3.2.1. Принимать необходимые меры и способствовать притоку в образовательную организацию молодых специалистов, их закреплению и профессиональному росту.

3.2.2. Осуществлять поддержку молодых специалистов в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством, коллективным и трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.2.4. В интересах укрепления кадрового потенциала принимать меры путем: совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников образовательной организации; улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда; повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника; содействия повышению трудовой мобильности работников; содействия занятости высвобождаемых работников образовательной организации.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Предусмотреть преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.3.2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации совершенствовать систему дополнительного профессионального образования педагогических кадров, создавать необходимые условия для аттестации педагогических работников.

3.3.3. При внесении изменений в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, своевременно вносить изменения в штатное расписание образовательной организации.

3.3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается с учетом мнения профкома.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой (включая факультативы, кружки) на новый учебный год в письменном виде под роспись.

Сохранение объёма учебной нагрузки и её преемственность у учителей выпускных классов обеспечивается путём предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Объём нагрузки больше и меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагога.

Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий труда допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационного или технологических условий труда.

В течение учебного года изменение существенных условий труда допускается только в исключительных случаях по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях:

– перевод педагогического работника из начального звена на ступень основной школы и наоборот, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

изменение нагрузки, исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника возможно только с письменного согласия работника.

3.3.6. Объем педагогической работы заместителям руководителя по основному месту работы свыше 6 часов в неделю определяется по согласованию с профкомом и не должен превышать, как правило, 12 часов в неделю при условии обеспечения основных педагогов нагрузкой не менее ставки.

3.3.7. Обязанностью работника является посещение только тех мероприятий (педсоветов, ШМО, собраний трудового коллектива), которые регламентированы по количеству и продолжительности Уставом, локальными актами, согласованным с профкомом графиком.

3.4. Работодатель содействует:

3.4.1. Организации дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, профессиональному обучению.

3.4.2. Сохранению за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства и оплате командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.4.3. Предоставлению работникам, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном федеральном законодательством порядке учебных отпусков, а также сохранению других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4.4. Поддержке творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда.

3.5. Профком обязуется:

3.5.1. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав членов Профсоюза образования и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, в формах, предусмотренных действующим законодательством, в судебных и других правоохранительных органах.

3.5.2. Предпринимать необходимые меры для разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, при необходимости осуществлять представительство членов Профсоюза образования в судебных органах по данной категории дел.

3.5.3. В целях повышения правовой культуры проводить семинары правовых знаний для профсоюзных работников и активистов, оказывать бесплатную помощь членам Профсоюза образования по вопросам соблюдения трудового законодательства.

3.5.4. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

3.5.5. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Оплата труда

4.1. При регулировании оплаты труда администрация и профком КОГОбУ СШ пгт Вахруши исходят из того, что:

4.1.1. С учетом требований статьи 135 ТК РФ система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.1.3. Система оплаты труда работников КОГОбУ СШ пгт Вахруши формируется на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

4.1.4. Изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже;

при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

4.1.6. Положения об оплате труда утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласовывается с учредителем — министерством образования Кировской области.

4.1.7. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.1.8. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.) производится доплата за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы в установленном порядке.

4.1.9. Заработная плата работникам выдается не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на зарплатную карту. Даты выплаты — до 13 и 27 числа каждого месяца

(включительно). Выплата заработной платы не должна производиться позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

4.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ) или обратиться в суд. В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

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

4.1.13. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не может быть уменьшена по причине неисполнения работодателями своей обязанности по проведению аттестации рабочих мест и (или) специальной оценки условий труда.

4.1.14. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.15. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

4.1.16. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (статья 234 ТК РФ).

4.1.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

В случае не проведения учебных часов не по вине учителя их оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков. Дополнительные уроки для восстановления учебных программ производятся с согласия учителя и оплачиваются дополнительно.

4.1.18. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.19. Привлечение работников к выполнению в образовательной организации ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

4.1.20. Каждый работник в письменной форме (расчетный листок) извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.21. Ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет образовательной организации несет руководитель образовательной организации.

4.1.22. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективного договора по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.2. Администрация обязуется в рамках своих полномочий:

4.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников, установленных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кировской области, а также настоящим коллективным договором.

4.2.2. Распределять бюджетные ассигнования в объемах, предусмотренных в школьном бюджете, и осуществлять контроль за их использованием.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе комиссий по разработке нормативных правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права, направлять в Администрацию заключения на проекты нормативных правовых актов.

4.3.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам в порядке, установленном коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

4.3.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза образования, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, в разрешении трудовых споров с работодателем в суде, если не удалось урегулировать спор в досудебном порядке.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организации для определения размеров стимулирующих выплат.

4.4.2. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий.

4.4.3. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда.

4.4.4. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

4.5. Стороны считают целесообразным добиваться:

4.5.1. Компенсации работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций за оплату коммунальных услуг.

4.6. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников стороны исходят из того, что:

4.6.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающим образовательную организацию по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

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

4.6.2. Не допускается снижение выплаты заработной платы в связи со снижением учебной нагрузки учителям первых классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 ТК РФ, и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами образовательной организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев предусмотренных пунктами 5.1.4, 5.1.5 настоящего договора.

5.1.4. Медицинским работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.1.5. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.1.7. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536»

5.1.8. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников организации. В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.1.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.1.10. Объем учебной нагрузки, установленный учителям, преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов у данного работника организации.

5.1.11. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника организации.

5.1.12. Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.13. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

5.1.14. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников и должно исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»). При наличии перерывов педагогическим работникам могут предоставляться компенсации в виде доплат на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами организации, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.15. Запрещается отработка пропущенных учебных часов по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, дополнительное профессиональное образование, учебный отпуск) без дополнительной оплаты.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (статья 139 ТК РФ).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.1.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска за

время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.21. Работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается приложением к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Указанный перечень должностей, при работе на которых устанавливаются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, утверждается приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

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

5.1.22. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 и локальным актом образовательной организации.

5.1.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет не менее 7 календарных дней.

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, также утверждается приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

5.1.24. В учреждении устанавливается:

- для педагогов, работающих в 1-4 классах (за исключением классов с углубленным изучением отдельных предметов) — пятидневная рабочая неделя;

- для педагогов, работающих в 5-11 классах, классах с углублённым изучением предметов - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.1.25. Допускается ведение 2 смен работы, продолжительность урока 45 минут, а при двухсменной работе продолжительность урока может быть 40 минут.

5.1.26. Работникам предоставляются отгулы:

- за дежурство на вечерах обучающихся – 1 день;
- за поездки с учащимися в музеи, театры, экскурсии в праздничные и воскресные дни – 1 день;
- за дежурство по школе классным руководителям в соответствии с переработанными часами;
- за переработку при организации труда и отдыха детей в каникулярное время.

Отгулы, как правило, предоставляются в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, по письменному заявлению работника. По уважительной причине отгулы могут предоставляться и в другое время.

5.1.27. Работник имеет право взять в течение года без сохранения заработной платы отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней. Это время не может быть изъято из ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.121 ТК РФ).

5.1.28. За работу в течение года без больничных листов предоставляется 3 оплачиваемых дня к отпуску.

5.1.29. Продолжительность рабочего времени накануне праздничного нерабочего дня уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предоставлять работникам, занимающим должности, примерный перечень которых и Правила предоставления утверждены постановлением Правительства РФ от 11.02.2002 №884, за ненормированный рабочий день ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, условия предоставления и продолжительность которых включать в коллективный договор (приложения к нему), а также в трудовые договоры.

5.2.2. Предоставление работникам за счет средств фонда заработной платы дополнительных оплачиваемых отпусков:

5.2.2.1. По семейным обстоятельствам:

бракосочетание работников - 3 календарных дня;

бракосочетание детей – 1 календарный день;

смерть родственников – 3 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

проводы на службу в армию – 1 календарных день.

5.2.2.2. Педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на международных, российских, межрегиональных, областных олимпиадах (соревнованиях, конкурсах) – до 14 календарных дней в год.

6. Охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и принимают на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности».

6.2. Администрация школы:

6.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников, несчастных случаях с обучающимися, которые могут заслушиваться на производственных совещаниях в соответствии с планом работы.

6.2.2. По запросу профкома направляет информацию о состоянии производственного травматизма и его причинах и иную информацию по вопросам охраны труда в образовательной организации.

6.2.3. Предусматривает выделение средств на обеспечение безопасности деятельности образовательной организации (в том числе, на установление соответствия рабочего места требованиям безопасности, приобретение в полном объеме средств индивидуальной и коллективной защиты).

6.2.4. Включает в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с первичной профсоюзной организацией.

6.2.5. Организует обучение работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

6.2.6. Организует обеспечение нормативно–технической документацией по охране труда образовательной организации.

6.2.7. Принимает меры по выполнению требований законодательства, направленных на:

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 212 ТК РФ);

обучение и аттестацию работников по охране труда в соответствии со статьей 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

привлечение представителей выборных органов первичной профсоюзной организации к расследованию причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, информирование профсоюзных органов о тяжелых, групповых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, в установленные сроки представление информации о выполнении мероприятий по устранению недостатков (статья 370 ТК РФ);

беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в образовательной организации.

6.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

6.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, по специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.2. Обеспечивает за счет работодателя прохождение работниками периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.3.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза образования в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками организации. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.3.4. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующих приложениях к коллективному договору.

6.3.5. Организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

6.3.6. В образовательной организации в соответствии со статьей 217 ТК РФ создаются службы охраны труда, вводится должность специалиста по охране труда.

6.4. Работодатель использует возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.5. Профком:

6.5.1. Участвует в работе службы охраны труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ею защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

6.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности.

6.5.3. Выдвигает требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.5.4. Обращается в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.5.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза образования в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.5.6. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, в соответствии с действующим законодательством.

6.5.7. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда образовательной организации, организует их обучение за счет средств работодателя, а также Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.6. Стороны совместно:

6.6.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации Профсоюза образования, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.6.2. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в образовательной организации, созданию службы охраны труда, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса.

6.7. Профком совместно с представителями работодателя:

6.7.1. Принимает участие в расследовании несчастных случаев в образовательной организации;

6.7.2. Организует проведение проверок выполнения включенных в коллективный договор мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

6.7.3. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;

6.7.4. Обеспечивает формирование и организацию деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, включая в них уполномоченного по охране труда от первичной профсоюзной организации.

6.7.5. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза образования;

6.7.6. Участвует в проведении ежегодных проверок готовности образовательной организации к началу учебного года;

6.7.7. Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.8. Стороны признают, что руководитель образовательной организации обязан:

6.8.1. Содействовать деятельности технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) труда, уполномоченных (доверенных) лиц выборных органов первичных профсоюзных организаций образования при выполнении ими функций общественного контроля за соблюдением норм охраны труда и техники безопасности.

6.8.2. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном действующим законодательством:

7.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

7.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

7.1.3. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) образовательной организации, проживающим и работающим в поселках городского типа, предоставляется компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения в виде ежемесячной денежной выплаты.

7.1.4. Педагогические работники имеют право пользоваться другими мерами социальной поддержки, предусмотренными статьей 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области».

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Осуществлять ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха детей работников образовательной организации, особо нуждающихся в социальной поддержке.

7.2.2. Обеспечивать совместную работу по решению жилищных проблем работников образовательной организации.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий, предоставления мер социальной поддержки работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Проводить анализ поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам трудового права и осуществлять меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

7.3.3. Продолжить организацию санаторно-курортного лечения работников, членов Профсоюза образования, на базе санаториев-профилакториев на условиях заключенных с ними договоров, за счет средств Профсоюза образования.

7.3.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

7.3.5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни самого, смерти родственников, бракосочетания, рождения детей, юбилеев, выхода на пенсию и др.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

7.3.6. Осуществлять для членов профсоюза культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3.7. Способствовать соблюдению членами профсоюза Устава, локальных актов, правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, созданию и сохранению благоприятной атмосферы в трудовом коллективе.

7.3.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

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

7.3.10. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

7.3.11. При выполнении работодателем коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

7.3.12. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными знаками отличия (Почетная грамота, Знак, медаль и т.д.) за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в профсоюзе и т.д. Ходатайствовать перед работодателем о награждении работников – членов профсоюза отраслевыми наградами (в том числе грамотами районного и областного уровня, знаками отличия).

7.3.13. Представитель профкома школы принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

7.3.14. Председатель профкома школы принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.3.15. Совместно с администрацией школы формирует комиссию по рассмотрению спорных ситуаций при расследовании несчастных случаев.

7.4. Стороны рекомендуют учитывать мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций при представлении руководителей, педагогических работников

к награждению государственными и ведомственными наградами, на соискание премий и другое.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза образования

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза образования, его первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом КОГОВУ СШ пгт Вахруши, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации Профсоюза образования, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации.

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза образования в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза образования, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, осуществления профсоюзного контроля выполнения коллективного договора, представлять представителям Профсоюза образования и профсоюзным инспекциям труда информацию по социально-трудовым вопросам согласно запросам.

8.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза образования, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ).

8.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза образования по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

8.2.6. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным ТК РФ (статьями 74 ч.5,7; 81 ч.1 п. 2,3,5; 99 ч.4; 103 ч.3; 105; 113 ч.4; 123; 135 ч.4; 136 ч.2; 144 ч.5; 147 ч.3; 154 ч.3; 159; 162 ч.1; 180 ч.4; 190 ч.1; 194; 196 ч.3; 212 ч.2 абзац 21; 218; 221 ч.2; 229; 329 ч.2; 371; 372; 373; 376 ТК РФ).

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав выборных органов Профсоюза образования и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. С учетом положений ТК РФ и коллективного договора предоставление членам соответствующих выборных органов Профсоюза образования свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательной организации, а также на время их краткосрочной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание.

Председателю профсоюзной организации предоставляется оплачиваемый 1 день в месяц для выполнения профсоюзной работы и устанавливается доплата из профсоюзных средств школы.

Членам Президиума РК профсоюза предоставляются 2 оплачиваемых дня в месяц.

8.3.2. Освобождение членов соответствующих выборных органов Профсоюза образования, уполномоченных по охране труда, представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), а также внештатных правовых инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников образовательной организации, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом образования, а также кратковременной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

Стороны согласились распространить абзац первый пункта 8.3.2 настоящего Соглашения на работников образовательной организации, являющихся членами Профсоюза образования – не более 14 рабочих дней в год, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договора – не более 7 рабочих дней в год.

8.3.3. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в соответствующие выборные органы Профсоюза образования, предоставление после окончания срока их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другой равноценной работы (должности) в той же организации. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы Профсоюз образования сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза образования (статья 375 ТК РФ).

8.3.4. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза образования и работа в составе выборного органа первичной организации признается значимой для деятельности образовательной организации и может приниматься во внимание при поощрении работников.

8.3.5. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (статья 377 ТК РФ) — до 20% ставки заработной платы.

8.3.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (структурных подразделений) Профсоюза образования, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка

увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

8.3.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав соответствующих выборных органов Профсоюза образования:

8.5.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, а при исчислении ежегодного оплачиваемого отпуска суммирование его в порядке, установленном статьей 120 ТК РФ, с дополнительным оплачиваемым отпуском, установленным в соответствии со статьей 119 ТК РФ за ненормированный рабочий день.

8.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками организаций Профсоюза образования социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, в соответствии с настоящим коллективным договором.

9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование и закрепление профсоюзных кадров

9.1.1. К массовому высвобождению работников образовательной организации относится ликвидация образовательной организации либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 процентов и более – в течение трех месяцев;

15 процентов и более – в течение шести месяцев;

20 процентов и более – в течение года.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, представитель работодателя своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, в том числе педагогических, и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников образовательной организации.

9.2.2. При проведении процедуры реорганизации, сокращении численности или штата работников образовательной организации не допускают массовых увольнений работников, контролируют организацию трудоустройства высвобождаемых работников.

9.3. Стороны обязуются:

9.3.1. Проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в организации, источников финансирования.

9.3.2. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

9.3.4. Сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях до их трудоустройства.

9.3.4. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца.

9.3.5. Предоставлять по договоренности сторон трудового договора в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в приложении к коллективному договору.

9.3.6. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов службы занятости.

9.3.7. Обеспечивать условия для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья, оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договоренности сторон).

9.3.8. Проводить упреждающее дополнительное профессиональное образование работников.

9.3.9. Развивать временную и сезонную занятость работников образовательной организаций.

9.3.10. Применять с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны признают необходимым устанавливать однократно педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент в размере, соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории:

9.4.1. На период до одного года в следующих случаях:

9.4.1.1. Возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.

9.4.1.2. Окончания действия квалификационной категории:

в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течении календарного года;

в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.5.2. До наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.