





<p>Директор МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» МР «Ферзиковский район» Калужской области</p>  <p>К.А.Цибулаев</p> 	<p>Председатель профсоюзной организации МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» МР «Ферзиковский район» Калужской области</p>  <p>Е.О.Котова</p> 
---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в лице профсоюзного комитета и работодателем, в лице директора по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений

на 2020 – 2022 гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию


в органе по труду Администрации С.П. Село Авчурино

(указать наименование органа)

Регистрационный № 3 от «09» января 2020 года

Руководитель органа по труду и.о. главы администрации Шкаруна А. А.

(должность, Ф.И.О., подпись)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

Сторонами Договора (далее – стороны) являются

- Профсоюз работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в лице их полномочного представителя председателя Профкома Котовой Е.О.
- Работодатель в лице директора МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» Цибулаева К.А.

1.2. Договор распространяется на Работодателя и всех работников (в том числе совместителей), являющихся членами профсоюза, делегировавших свои права председателю профкома представлять их интересы в ходе переговоров и подготовки Договора и заключать его от их имени.

1.3. Стороны договорились о том, что

- В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и до сведения Работодателя, и работников учреждения.
- Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить принятых на себя обязательств.
- В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2022 года.

2. Обязательства сторон Договора

2.1. Социальное партнёрство.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

- Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции российского образования на период до 2022 года и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

- Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.
- Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Профсоюзная организация школы выступает в качестве полномочного представителя работников школы, а также для ведения переговоров по решению трудовых профессиональных и социально-экономических проблем, социальных гарантий и других.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных споров.

2.3.4. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюза.

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

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением

3.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства. Коллективно- договорного регулирования социально – трудовых отношений. Соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно- общественного управления образованием, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.1.3. Содействовать осуществлению в МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально- экономических условий с учетом мнения профсоюза.

3.2.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1.6. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела ТК РФ. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.1.2. С работодателем образовательного учреждения трудовой договор заключается на срок до пяти лет, установленный соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с Работодателем может быть установлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе

Работодателя работнику выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не меньше трех средних месячных заработков.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его, заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов учреждений.

Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим Договором являются не действительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. Оплата и норма труда

5.1. Система оплаты труда работников школы.

Система оплаты труда работников школы устанавливается настоящим «Коллективным договором», «Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», «Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», «Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в соответствии с Законом Калужской области от 07.05.2008 №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», нормативными правовыми актами Калужской области, применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

5.1.2. Оплата труда работников школы определяется трудовыми договорами между директором и работниками исходя из исполняемых трудовых функций, условий труда, его сложности, интенсивности и результативности, особенностей деятельности работников школы.

5.1.3. Оплата труда школы осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых школе на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансирования по обеспечению государственных гарантий прав на получение общедоступного и бесплатного общего образования, корректирующих коэффициентов, среднегодового количества обучающихся в школе.

5.1.4. Фонд оплаты труда школы, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (далее – централизованный фонд), состоит из базовой части и стимулирующей части, которая составляет не менее 78%, но и не более 22% от фонда оплаты труда школы. Конкретный объем стимулирующей части устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы ежегодно.

5.1.5. Доля фонда оплаты труда школы, направляемого на формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, устанавливается учредителем в объеме до 1 % от фонда оплаты труда работников школы. Конкретный объем средств, направляемых в централизованный фонд, устанавливается ежегодно правовым актом учредителя.

5.1.6. Расходование централизованного фонда осуществляется в соответствии с «Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений», утверждаемым правовым актом учредителя. Учредитель вправе устанавливать поощрительные выплаты руководителю школы по результатам его труда в зависимости от качественных показателей деятельности школы.

5.1.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель-преподаватель), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, вожатый и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию здания, тех служащий и др.).

5.1.8. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование иных работников школы, устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы ежегодно.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала соответственно увеличивается фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс.

5.1.9. Работодатель формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

5.1.10. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из общей части и специальной части.

5.1.11. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда состоит соответственно из двух частей – фонд оплаты аудиторной занятости и фонд оплаты неаудиторной занятости, в процентном соотношении 70% и 30% соответственно. При этом фонд оплаты неаудиторной занятости не может превышать указанный показатель.

5.1.12. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым кодексом РФ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета, в том числе повышающий коэффициент по иным основаниям.

Порядок распределения специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, а также перечень и размер указанных выплат определяются школой самостоятельно с учетом специфики организации учебно-воспитательного процесса, контингента педагогического персонала школы и других факторов.

5.1.13. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности.

5.1.14. Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя:

- оплату учебную нагрузку (аудиторную занятость), установленную на основании расчетной стоимости ученико-часа с учетом количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе,
- повышающих коэффициентов, выплачиваемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников,
- оплаты за неаудиторную занятость,
- если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету.

5.1.15. Стоимость 1 ученико-часа работы педагогического работника определяется школой самостоятельно, в пределах объема части фонда труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, с учетом общего количества обучающихся и общего годового количества часов по плану школы.

5.1.16. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в неделю) определяется на основании учебного плана школы и фиксируется в трудовом договоре.

5.1.17. Неаудиторная занятость педагогического работника и размер её оплаты устанавливается директором школы с согласия работника по состоянию на начало учебного года, закрепляется в трудовом договоре, путем подписания сторонами дополнительного соглашения.

Виды деятельности неаудиторной занятости и размер её оплаты определяется в соответствии с «Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

5.1.18. Оклад директора школы устанавливается учредителем в трудовом договоре исходя из среднего оклада педагогических работников школы и группы оплаты труда учреждения.

5.1.19. Оклад заместителя директора школы устанавливается в размере от 70% до 90% оклада директора.

5.1.20. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений правовым актом учредителя.

5.1.21. Ставки (оклады) учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с пунктом 3 постановления Губернатора Калужской области от 11 ноября 2011 года №438 «О повышении материального благосостояния работников государственных учреждений Калужской области», в целях повышения материального благосостояния работников муниципальных учреждений муниципального района «Ферзиковский район» не ниже 10 тысяч рублей в месяц.

5.1.22. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется трудовыми договорами между Работодателем и работниками.

5.1.23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу при совмещении профессий или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются с «Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», «Положением об

условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

5.1.24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников образовательного учреждения:

- доплат за сложность и напряженность выполняемой работы,
- доплат за наличие учетной степени;
- доплат отдельным категориям работникам,
- поощрительных выплат;
- премий по результатам труда;
- материальной помощи.

5.1.25. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретный размер указанных выплат устанавливаются в соответствии с «Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

5.1.26. Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы и премии по результатам труда распределяются работодателем с учетом мнения органа самоуправления школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет школы), в соответствии с качественными показателями деятельности школы и работника, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. И максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.1.27. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т. д. может направляться на выплату премий и оказания материальной помощи.

5.1.28. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- Сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- Необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- Стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.2. Учебная нагрузка учителей.

Учебная нагрузка учителей распределяется, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

5.2.1. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

5.2.2.. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения часов по учебному плану.

5.2.3.. При составлении расписания учебных занятий школа обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих только преподавательскую работу и не имеющих дополнительных нагрузок, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

5.6. Стороны договорились:

5.3.1. Выплачивать заработную плату в учреждении два раза в месяц (2 и 18 числа). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Выплата заработной платы производится безналичным расчетом.

Форма расчётного листа утверждается Работодателем по его согласованию с профкомом.

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

5.3.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несёт ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

5.3.4. В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.3.5. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или

учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.3.6. Оплата труда работников, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных «Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда», на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждённые приказом Гособразования СССР от 20.08.90 №579 (в ред. От 03.01.91 №1), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим «Перечнем».

Конкретные размеры повышенной заработной платы (конкретные размеры доплат) по указанным основаниям устанавливаются Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников, и предусматриваются коллективным договором, трудовым договором.

5.3.7. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ.

Эти виды допускаются с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ.

Выплата доплат за совмещение профессией (должностей), расширение зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

Размеры доплат устанавливаются приказом директора МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», условия их выплат фиксируются в коллективных договорах, трудовых договорах или локальных актах учреждения. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

5.3.8. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также сверх установленного числа рабочих часов за учётный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.9. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а

также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.3.10. Оплата труда библиотечного работника МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных профессий во всех отраслях бюджетной сферы.

5.3.11. Гарантии сохранения заработной платы работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», у которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов, досрочный выпуск обучающихся), обеспечивается в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объёме нагрузки, даже при её полном отсутствии.

5.3.12. Рекомендовать Работодателю в случае уменьшения учебной нагрузки у работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в течение учебного года, по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации, и отсутствия возможности предоставлять иную педагогическую работу до окончания учебного года выплачивать им:

- ставку – в случае, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы часов за ставку;
- заработную плату, установленную при тарификации, - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка, ниже нормы часов за ставку.

5.7. Оплата дополнительных отпусков производится:

- по результатам аттестаций рабочих мест по условиям труда;
- работникам с ненормированным рабочим днём

6. Совместные обязательства сторон

6.1. Стороны рекомендуют:

6.1.1. Определить сроки выплаты заработной платы работникам школы.

6.1.2. Осуществлять своевременно и в полном объёме выплату заработной платы работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» с учётом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с постановлением Правительства Калужской области от 27 февраля 2007 г. №57 «О реализации Закона Калужской области от 27. 12.2006 №274-032 «Об установлении

отраслевых систем оплаты труда» в сфере образования», а также с коллективным договором МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

6.1.3. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.1.4. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производителей) за два дня нетрудоспособности работника за счет средств Работодателя, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности – за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации ст. 3, п. 2. Закона Российской от 29 декабря 2006 года №225-ФЗ «Об обеспечении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

6.2. Обязательства Профсоюза:

6.2.1. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

7. Рабочее время и время отдыха

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и отдыха работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» определяется законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 03. 04. 2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановление Правительства от 01. 02. 2005 №49).

7.1.2. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ).

7.1.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденном Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной организации учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок Работодателем с учётом пожеланий работником, в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ в соответствии с графиком работ, с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользуемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользуемый отпуск (ст. 126 ТК РФ).

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

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

7.1.4. В соответствии со статьёй 119 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения, их заместителей, техническому и хозяйственному персоналу. Порядок предоставления дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в Муниципальном общеобразовательном учреждении осуществляется согласно ст. 119 ТК РФ.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днём, не может быть менее 3 календарных дней.

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

7.1.5. В соответствии со статьёй 119 ТК РФ предоставлять работникам оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

1. Бракосочетание работника –3 дня
2. Бракосочетание детей работника –2 дня

3. Рождение ребёнка (супругу) –2 дня

4. Переезд на новое место жительства –2 дня

5. Смерть детей, родителей, супруги, супруга –3 дня

7.1.6. Каждый педагогический работник, не реже чем каждые через 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до 1 года отпуск, в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утверждённое приказом от 07. 12. 2000 г. №3570 Министерства образования России.

7.1.7. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объёма учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.1.8. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.1.9. Установление дополнительных оснований для предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы, в том числе установления работ, лицам имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери-одиночке, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. Охрана труда

8.1. Обязательства Работодателя:

8.1.1. Способствует созданию условий охраны труда в образовательном учреждении.

8.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работникам безопасным приёмам работы, аттестацию рабочих мест, в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

8.1.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.4. Организует проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в МОУ « Авчурина средняя общеобразовательная школа».

8.1.5. Приостанавливает частично или полностью деятельность МОУ «Авчурина средняя общеобразовательная школа» при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.6. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.1.7. Обеспечивает проведение технической инвентаризации здания с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.2. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда, по приёме Муниципального общеобразовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работника информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.2.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.3. Работодатель:

- 8.3.1. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 ТК РФ.
- 8.3.2. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда.
- 8.3.3. Создаёт службу по охране труда в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.
- 8.3.4. Обеспечивает за счёт средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.
- 8.3.5. Осуществляет выплату доплат за работу во вредных условиях труда.
- 8.3.6. Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.
- 8.3.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
- 8.3.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
- 8.3.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.10. Обучает безопасным методам и приёмам выполнения работ, проводит инструктажи по охране труда, организует прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 8.3.11. Обеспечивает беспрепятственный доступ и представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.3.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля над соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 8.3.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.3.14. Обеспечивает обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.3.15. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрения представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.16. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняет другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивает безопасность образовательного учреждения.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.4.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

8.4.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

8.4.4. Организует работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.4.5. Участвует в разработке «Положения об организации работы по охране труда в МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

8.4.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», разрабатывают приложение к коллективному договору «Соглашение по охране труда».

8.4.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.4.8. Участвует в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.

8.4.9. Осуществляет общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда.

8.4.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт оценку степени вины потерпевшего, и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

8.4.11. В случаях ухудшения условий труда, учёбы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности,

уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление Работодателю МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

8.5. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

9.1. Работодатель:

9.1.1. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.2. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация Муниципального общеобразовательного учреждения при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников Муниципального общеобразовательного учреждения в количестве:

- 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

9.2.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности работающих в связи с сокращением объёмов его деятельности, Работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объёме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряжённости, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях другой работы.

9.2.2. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации Муниципального общеобразовательного учреждения «Авчуринская средняя общеобразовательная школа», сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа».

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Стороны рекомендуют работникам и Работодателю предусматривать в коллективных договорах и соглашениях следующие обязательства:

- проводить совместные с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождённых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, обеспечению гарантии и компенсаций высвобождённым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование образовательными учреждениями на равных с работающими условиях, по прежнему месту работы;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;
- определять порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения высвобождаемых работников и технических средств обучения, усовершенствованием образовательного процессов и технологий, развитием материально технической базы образовательного учреждения.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Обязательства Работодателя:

10.1.1. Педагогические работники МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, на первоочередное получение жилой площади.

10.1.2. Работники МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» проживающие и работающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в сфере образования, пользуются льготами, установленным действующим законодательством.

При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройство во вновь создаваемые образовательные учреждения.

10.2. Обязательства Профсоюза:

10.2.1. Оказывать социальную поддержку членам профсоюза, совершенствовать практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

10.3. Стороны признают необходимым:

10.3.1. Аттестацию педагогических работников осуществлять на основании «Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденного приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. №1908.

10.3.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;
- действующую трёхуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- порядок установления заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

10.3.3. Предусматривать в Коллективном договоре продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 ТК РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

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

10.3.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника, представлению руководителя образовательной организации и ходатайству профсоюзного комитета.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 10.3.5. настоящего Соглашения могут создаваться экспертные группы для осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

10.3.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», «Лучший педагог системы физического воспитания Калужской области», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет.

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

10.3.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может

присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета.

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

10.3.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитывается на всей территории Калужской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если на прежнем месте работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;
- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в школу, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями (Главой, муниципальной аттестационной комиссией, создаваемой учреждением образования).

10.3.14. Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объёме мер социальной поддержки педагогическим работникам в т. ч. Перешедшим на пенсию в сельской местности, посёлках городского типа, рабочих посёлках.

10.3.15. В соответствии с Законом «О молодом специалисте Калужской области (в ред. от 02.02.20007 №283-03) выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования выплачивают единовременное пособие в течение первых трёх лет работы прибывшим на работу в образовательное учреждение.

11. Гарантии прав профсоюзной организации МОУ «Авчуринская средняя общеобразовательная школа» и членов профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются в соответствии с действующим законодательством, Уставом учреждения, данным коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности,
- предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания,
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисление членских взносов из заработной платы работников на счёт профсоюзной организации в соответствии с Коллективным договором.
- **12. Контроль за выполнением Договора.**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами договора и их представителями.

Работодатель:

Директор Муниципального

общеобразовательного учреждения

«Авчуринская средняя общеобразовательная школа»

Муниципального района Ферзиковский район

Калужской области

_____ К.А.Цибулаев

« » _____ 2020 г.

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ Е.О.Котова

Работодатель:

Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения

«Авчуринская средняя общеобразовательная школа»

Муниципального района Ферзиковский район

Калужской области



К.А.Цибулаев

« » 2020 г.

Председатель первичной

профсоюзной организации

Е.О.Котова



