

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 11 ИМЕНИ Ю.В. АНДРОПОВА»

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ № 11
имени Ю.В. Андропова



Т.Н. Токарева
1 августа 2020 г.

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 11
имени Ю.В. Андропова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11
имени Ю.В. Андропова»
на 2020-2023 годы

Зарегистрировано: «02» 09 2020 г.

Рег. № 19

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
АДМИНИСТРАЦИИ АНДРОПОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Руководитель рабочей группы по уведомительной
регистрации к/ договора
Подпись: [подпись] Инициалы: [инициалы]

Срок действия договора: с 31.08.2020 г. по 30.08.2023 г.

Юридический адрес (место нахождение) организации:
357082, Ставропольский край, Андроповский район,
село Солуно-Дмитриевское, улица Совхозная, дом 2; тел. (86556) 59331
электронная почта: androp_11@mail.ru;
сайт: www.sh11androp.ru
ОГРН 102 260 362 39 54
ИНН 260 300 87 33
КПП 260 301 001
ОКПО 54706104

Содержание:

1	Общие положения	3-5
2	Права и обязанности сторон.	5-7
3	Трудовой договор.	7-10
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, социальные гарантии, льготы и компенсации	10-15
5	Оплата труда и материальное стимулирование.	15-21
6	Рабочее время и время отдыха	21-25
7	Улучшение охраны труда, условий работы и отдыха.	25-27
8	Гарантии профсоюзной деятельности	27-30
9	Обязательства профкома	30-31
10	Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон.	31
11	Заключительные положения.	31-32
12.	Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка.	33-64
13.	Приложение №2 Положение об оплате труда работников	65-89
14.	Приложение №3 Список профессий и работ, требующих предоставления дополнительных социальных гарантий согласно законодательства.	90-91
15.	Приложение № 4 Перечень работников, для которых требуется бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	92-93
16.	Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства	94
17.	Приложение №6. Список профессий и работ, требующих прохождения периодических медицинских осмотров работников.	95
18.	Приложение № 7 Копия приказа о назначении директора МБОУ СОШ №11 имени Ю.В. Андропова.	96
19.	Приложение № 8 Копия отчетно-выборного собрания профсоюзного комитета МБОУ СОШ №11 имени Ю.В. Андропова.	97-98
20.	Приложение № 9 Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией МБОУ СОШ №11 имени Ю.В. Андропова.	99-108
21.	Приложение № 10 Выписка из протокола заседания комиссии по коллективным переговорам, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.	109
22.	Приложение № 11	110-111

	Выписка из протокола общего собрания работников МБОУ СОШ №11 имени Ю.В. Андропова.	
--	---	--

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11 имени Ю.В. Андропова» (далее – договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11 имени Ю.В. Андропова» (далее – организация), защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников организации.

Договор заключен между работниками организации, представляемыми профсоюзным комитетом организации (далее – профком), в лице его председателя Узденовой Асият Хасановны и директором организации Токаревой Татьяной Николаевной (далее - работодатель), а вместе именуемые «стороны». Стороны признают договор основным документом о согласованных позициях, обязательствах и действиях в вопросах, касающихся предмета договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), других законодательных и нормативных актах.

Действие договора распространяется на всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.2. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством недействительны.

1.3. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложениями к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя работодателя и профсоюзной организации учреждения.

1.4. Стороны обязуются предоставлять возможность присутствия представителей, участников договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о действиях и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально - экономические и профессиональные интересы работников отрасли, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения организации.

1.5. Работодатель обязуется предварительно согласовывать с профкомом организации приказы, другие локальные акты, затрагивающие социально-трудовые вопросы.

1.6. Контроль за выполнением договора на всех уровнях производится непосредственно сторонами договора и результаты рассматриваются совместно администрацией и профкомом 1 раз в год.

1.7. Каждая из сторон, несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или не надлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с договором.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени, времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным сторонами. Договорившиеся стороны сохраняют сложившуюся систему безналичной уплаты членских взносов.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации и(или) расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Стороны договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по его совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникшие у работников посредством переговоров.

Договор вступает в силу с 31 августа 2020 года и действует по 30 августа 2023 года (не более трех лет, ст. 43 ТК РФ).

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- участие работников в работе органов коллегиального управления организацией, предусмотренных уставом учреждения;
- учет мнения профкома (согласование);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии договора.

2.Права и обязанности сторон.

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

трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, законом № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2019-2022 годы (далее – отраслевое соглашение) и настоящим договором.

2.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников и женщин, работающих в учреждении, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и другими нормативными актами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, уставом организации и настоящим договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию об их выполнении;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров,

включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3. Работник обязан:

- удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик;

- добросовестно исполнять устав, правила внутреннего трудового распорядка учреждения (прилагаются), свои должностные обязанности, а педагогические работники и кодекс профессиональной этики педагогических работников;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу учреждения, других работников, обучающихся;

- быть вежливыми с коллегами, администрацией, обучающимися и родителями (законными представителями);

- незамедлительно сообщать администрации учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;

- проходить ежегодное бесплатное медицинское обследование;

- нести ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила.

Кроме того, обязанности каждого конкретного работника оговариваются в его должностных обязанностях.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать договора;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, уставом учреждения и настоящим договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим договором, трудовыми договорами, соглашениями.

3.Трудовой договор.

Стороны договорились о следующем:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим договором.

Формы трудовых договоров разрабатываются администрацией учреждения.

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

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях,

предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается работодателем в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 (далее - Порядок), исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Верхним пределом учебная нагрузка у учителей не ограничивается. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профкома. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.7. При установлении учителям, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.8. При возложении на учителей организации, для которых организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.9. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника. Данная учебная нагрузка оплачивается дополнительно.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в дополнительном длительном отпуске сроком до одного года и в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

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

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе работодателя, возможны только:

3.12.1. по взаимному согласию сторон;

3.12. 2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска или дополнительного длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в пункте 3.12.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 3.6. – 3.12. настоящего договора.

3.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий

труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением режима работы организации, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3.17. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.18. При расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники, совмещающие работу с получением среднего или высшего профессионального образования, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) и имеющие детей в возрасте до 18 лет.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, социальные гарантии, льготы и компенсации.

4.1. Стороны настоящего договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

4.2. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок) и административного регламента предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций», расположенных на территории Ставропольского края, утвержденного приказом министерством образования и молодежной политики Ставропольского края от 9 февраля 2015г. № 131-пр (далее – Регламент).

4.3. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

4.4. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

4.5. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

4.6.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.6.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

4.6.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.6.6. Содействовать проведению аттестации педагогических работников

в соответствии с Порядком и Регламентом и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя не реже одного раза в 5 лет) (пункты 17 и 19 Порядка);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника в аттестационную комиссию Министерства образования Ставропольского края).

4.8. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после их выхода из указанных отпусков.

4.9. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет (пункт 8.7.4 отраслевого соглашения).

4.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части I статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

4.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

4.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования Ставропольского края. С этой

же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

4.13. Квалификационная категория, установленная по должности учителя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса) (пункт 8.7.9. отраслевого соглашения).

4.14. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.15. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда, а также при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины прекращения работы по должности.

4.16. Работнику, не подтвердившему своевременно или в ходе аттестации, имеющуюся у него квалификационную категорию, категория снимается.

4.17. При переходе на новое место работы, в том числе и в связи с переездом в другой район или город, за педагогическими и руководящими работниками образования сохраняется присвоенная ему по прежнему месту работы квалификационная категория.

4.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

длительной временной нетрудоспособности;

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

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное директору и копии документов, подтверждающие данное основание.

Продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

длительной временной нетрудоспособности;

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

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляе-

мом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное директору со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

4.19. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников организации.

4.20. Администрация и профсоюзная организация обязуются оказывать содействие в улучшении жилищных условиях работников.

4.21. Стороны подтверждают:

4.21.1. Педагогические работники учреждения пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам.

4.21.2. За педагогическими работниками учреждения, вышедшими на пенсию и проработавшими в учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселков городского типа), не менее 10 лет, сохраняется право на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

4.21.3. Все работники учреждения имеют право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.21.4. Специалистам учреждения осуществляется компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы. Учителям и педагогам дополнительного образования данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

4.21.5. Заведующая библиотекой, работающая в организации, пользуется льготами по оплате коммунальных услуг и другими льготами, установленными законодательством РФ, Ставропольского края и органов местного самоуправления для работников культуры

4.22. Стороны обязуются добиваться сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет, оплаты командировочных расходов работникам в период повышения их квалификации.

4.23. Администрация и профком не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

В случае предполагаемого единовременного сокращения работников от 3 человек и более, администрация организации не менее чем за 3 месяца уведомляет профсоюзную организацию о сокращении рабочих мест и меры по социальной защите высвобождаемых работников.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с профкомом организации.

4.24. Администрация и профком содействуют принятию мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет:

- использования внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся или вакантные рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости работников;
- применение сокращённого режима рабочего времени как временной меры альтернативной увольнению и другие меры в соответствии с законодательством о труде;
- создания кадрового резерва работников ведущих профессий;
- досрочного (до 2 лет) выхода на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

5. Оплата труда и материальное стимулирование.

5.1. В соответствии со статьей 144 ТК РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим договором, положением об оплате труда работников учреждения (прилагается), другими локальными нормативными актами учреждения, принятыми в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края и иными нормативными правовыми актами Андроповского муниципального района.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, образования, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения профкома;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ).

5.3. Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.4. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются директором организации на основе отнесения их к соответствующим:

- группе оплаты труда (для заместителей директора);
- квалификационному уровню квалификационной группы "Должности педагогических работников" (для педагогических работников);
- профессионально-квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих (для секретаря-машинистки, лаборанта);
- профессиональной квалификационной группе «Должности работников, занятых в библиотеках» (для заведующего библиотекой);
- разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (для рабочих).

5.5. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривает установление доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда в случае смерти близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей), возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.), необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно - диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ, и в иных случаях может оказываться материальная помощь.

5.8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания.

5.9. Заработная плата, в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера, руководителю организации устанавливается учредителем.

5.10. Наполняемость классов, групп продленного дня и объединений дополнительного образования детей, санитарными нормами и правилами, считаются предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе и объединении за часы работы, оплата которых осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.11. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.12. За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в группах продленного дня, объединениях системы дополнительного образования детей производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.13. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5.14. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры выплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.15. За образцовое выполнение обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе к работникам могут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности,
- установление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетными грамотами,
- занесение на Доску (Книгу) Почета.

5.16. Стороны согласились совместно добиваться своевременного финансирования и при необходимости для решения данной проблемы обращаться к учредителю, в финансовые, правоохранительные и профсоюзные органы, в органы по труду.

5.17. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже установленного минимального размера оплаты труда. Для уборщика служебных помещений устанавливается норма убираемой площади 500 м² на 1 ставку заработной платы.

5.18. Установленная работникам заработная плата выплачивается им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.19. Зарботная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы в организации устанавливаются 10 и 25 числа каждого месяца.

5.20. Стороны договорились, что в случае организации и проведения профсоюзной организацией забастовки работников или невыполнения условий отраслевого соглашения или условий настоящего договора, выплата работникам заработной платы осуществляется в полном размере.

5.21. Оплата труда заведующей библиотекой производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для работников культуры.

5.22. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

5.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

5.24. В целях повышения социального статуса педагогических работников учреждения, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются:

- выполнения эффективных контрактов, заключенных с работниками;
- соблюдения в учреждении кодекса профессиональной этики педагогических работников;
- конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда педагогических работников учреждения к уровням, предусмотренным законодательством РФ в области образования;
- не допускать снижения гарантированных государством размеров ставок заработной платы (окладов, должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных организаций;
- своевременного и в полном объеме выделения субсидии на выполнение муниципального задания с учетом предполагаемого повышения ставок и окладов;
- сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в сельской местности в размерах, предусмотренных законодательством Ставропольского края;
- ежегодного увеличения фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранения действующего порядка выплат ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

5.25. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими учреждение по медицинским показаниям);
- учителя 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;
- выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х 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 не допускается;

- выплата заработной платы производится в денежной форме путем перечисления заработной платы на лицевые счета работников в кредитных организациях на основании заявления работника;
- работодатель до дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдает всем работникам расчетные листки;
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники, в соответствии с положением ТК РФ, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;
- оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- при прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

5.26. Стороны договорились:

- применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусмотримый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст. 135, ст. 144 ТК РФ;
- согласовывать проекты нормативных актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;
- в целях снижения социальной напряженности в организации прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- проводить мониторинг результатов совершенствования отраслевой системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда;
- с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет педагогической работы;
- относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности

работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами (прилагаются), а также в соответствии с вышеуказанным приказом Минобрнауки России.

Для педагогических работников учреждения и женщин, работающих в сельской местности (не являющимися педагогическими работниками), устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения из числа мужчин продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю.

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

6.1.3. 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 профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников в соответствии со статьями 122 и 123 ТК РФ.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (статьи 124 и 125 ТК РФ).

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.1.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

6.1.5. При отзыве работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на 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 установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.1.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам администрация совместно с работником договариваются о новой дате начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора организации, его заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

6.2. Стороны согласились:

6.2.1. Режим работы организации регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами с работниками, а также учебными расписаниями и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

6.2.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.2.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская подряд не более одного перерыва (окна) в день на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Время, свободное от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, производственные совещания, собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя во 2-11 классах методический день не предоставляется.

6.2.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организации. Администрация привлекает педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.2.5. Во время осенних, весенних и зимних каникул администрация организации вправе предоставлять учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.3. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Работа отдельных работников учреждения в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (статья 113 ТК РФ), с их письменного согласия, и по согласованию с профкомом на основании письменного приказа директора учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день

оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.7. Педагогическим работникам, имеющим стаж непрерывной педагогической работы свыше 10 лет, на основании их заявления может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Условия и порядок предоставления данного отпуска определяются соответствующим локальным актом организации, утвержденным учредителем.

6.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в году;
- членам профкома - до 3 календарных дней в году.

Руководителем организации может быть предоставлен работникам отпуск без сохранения заработной платы и в других случаях на основании их письменного заявления.

6.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.10. Время работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

6.11. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Классные руководители 8-11 классов начинают дежурство по школе согласно утвержденного графика за 45 минут до начала первого урока. Для компенсации отработанного времени администрация предоставляет работникам 3 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

6.12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам при вступлении в брак 3 дня, в случае смерти члена семьи - 3 дня. Председателю профсоюзного комитета - 5 дней к отпуску, а членам ПК - 3 дня к отпуску, работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 рабочих дней в каникулярное время без ущерба образовательному процессу.

7. Улучшение охраны труда, условий работы и отдыха.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права администрация организации заключает с профкомом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (прилагается).

7.1.2. Ходатайствовать перед Учредителем о включении в расчет выделяемой субсидии на выполнение муниципального задания средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

7.1.3. Организовать специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда в начале каждого учебного года.

7.1.6. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.1.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (прилагается).

7.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях за счет фонда экономии:

- гибели работника - не менее 1 минимального размера оплаты труда;
- получения работником инвалидности на производстве - не менее 1 минимального размера оплаты труда.

7.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

7.1.15. Проводить курсовую аттестацию всех работников по знанию ими норм и правил по охране труда и экологической безопасности согласно п.2, 2.3 ст.18 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и п.11, 12 ст.17 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления

ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

7.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда (статья 214 ТК РФ), в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

7.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 4 человек.

7.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе вносить представления администрации организации о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется только после официального уведомления представителя работодателя.

7.5. Администрация организации:

7.5.1. по заявке профкома выделяет автобус для поездок на экскурсии, концерты, для отдыха на море и другие культурно-массовые мероприятия работников учреждения и членов их семей;

7.5.2. в свободное от учебных занятий время в целях проведения оздоровительно-спортивных мероприятий администрация организации предоставляет спортивные залы и спортивные тренажеры работникам и членам их семей не менее одного часа ежедневно, содействует профкому в проведении дней здоровья для работников и членов их семей, выделяет необходимое спортивное оборудование и инвентарь.

7.5.3. предоставляет в первую очередь места для детей работников в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, создаваемого на базе организации;

7.5.4. выделяет помещение для приема пищи работниками или организует их питание в столовой организации за счет средств работников.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (статья 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

8.7. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

8.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

8.11. Председатель профкома и его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

8.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.14. Администрация взаимодействует с профкомом посредством:

- учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования по установленным законодательством вопросам, представляющего собой принятие решения директором организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением директора учреждения, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего договора.

8.15. Администрация организации по согласованию с профкомом производит:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- утверждение инструкций по охране труда;
- изменение существенных условий труда.

8.16. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и

(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

-применение дисциплинарного взыскания и его снятие до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять Учредителю организации заявление о нарушении директором организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.9. Участвовать в работе экспертной комиссии учреждения по выплате стимулирующих выплат работникам, в комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.11. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств

профсоюзного бюджета в случае рождения ребенка, смерти близких, юбилея работника и других случаях.

9.13. Проводить спортивно-массовые и культурно-массовые мероприятия с работниками и членами их семей, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

9.14. Содействовать обеспечению работников и их детей санаторно-курортными путевками.

10. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7. Настоящий договор действует в течение срока, на который он заключен.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий Коллективный договор составлен в трёх экземплярах. Два экземпляра хранятся у представителей сторон, один – в Управлении труда и социальной защиты населения в Андроповском районе.

11.2. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципе сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

11.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст.54 ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора.

11.5. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению Коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру Коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

11.6. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются приложения к нему, указанные в оглавлении.