

Коллективный договор

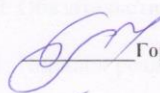
муниципальное общеобразовательное учреждение Миглинская основная общеобразовательная школа

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021 - 2023 г.г.

От работодателя:

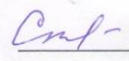
Директор
образовательного учреждения


Горохова Л.П.
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель
первичной организации профсоюза
работников народного образования
и науки


Стоянова Р.А.
(подпись Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду Управления социальной защиты населения Администрации Большесельского района

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2021г.

Заместитель начальника УСЗН
Администрации Большесельского МР _____ Т.В.Королёва.
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Содержание:

1. Общие положения.
2. Экономика и управление образованием
3. Трудовые отношения
4. Оплата труда и нормы труда
5. Рабочее время и время отдыха
6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации
8. Условия и охрана труда
9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза
10. Обязательства Профсоюза.
11. Порядок реализации и контроль за выполнением Коллективного договора
12. Заключительные положения

Приложения к коллективному договору:

13.1 Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка.

13.2 Приложение №2 Положение о премировании работников.

13.3 Приложение №3 Соглашение по охране труда.

13.4 Приложение №4 Перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

13.5 Приложение №5 Перечень должностей работников школы, которым выдаётся бесплатная специальная одежда и другие средства защиты.

13.6 Приложение №6 Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

13.7 Приложение №7 Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основе действующих положений российского трудового законодательства, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020 - 2022 годы и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального общеобразовательного учреждения Миглинской основной общеобразовательной школы.

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Миглинской основной общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и социальные льготы работникам, не ограничивая права органов местного самоуправления и трудового коллектива в расширении гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Коллективный договор обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия коллективного договора, ухудшающие социально-экономические, трудовые права работников, установленные законодательными, нормативно-правовыми актами и Региональным отраслевым Соглашением по организации системы образования в Ярославской области 2020 – 2022г.г., недействительны и не подлежат применению.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя Стояновой Риммы Александровны
- работодатель в лице его представителя – директора школы Гороховой Любови Павловны

Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора.

1.5. Первичная профсоюзная организация, в лице её выборных органов, выступает в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или

невыполнении принятых на себя обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и коллективов организаций. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников отрасли.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

В соответствии с Законом Ярославской области от 08.05.2003 № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области» развивать систему государственно-общественного управления образовательной организации через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников в лице территориальных и первичных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.8.2. Содействовать в заключении коллективного договора в образовательной организации.

Предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

1.8.3. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам.

1.8.4. Предоставлять Обкому Профсоюза информацию:

- о разработке нормативных правовых актов и проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

1.8.5. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования (далее – органы управления образованием) и руководителям образовательных организаций предложить осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

1.8.6. Считать обязательными следующие критерии оценки эффективности деятельности руководителей областных и муниципальных образовательных организаций:

- реализация принципов социального партнерства через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников (обучающихся) в лице первичной (местной) организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- наличие коллективного договора;
- отсутствие нарушений трудового законодательства, включая Федеральный закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.9. Стороны договорились осуществлять содействие в реализации:

- постановления Правительства Ярославской области от 1 июля 2010 г. № 446-п «О проведении регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;
- постановления Губернатора Ярославской области от 09.03.2007 № 171 «О взаимодействии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления области с профсоюзами и работодателями»;
- Регионального трехстороннего соглашения на 2020-2022 годы;
- практики заключения территориальных соглашений и коллективных договоров.

1.10. Действие Коллективного договора распространяется на работников и работодателей муниципального общеобразовательного учреждения Миглинской основной общеобразовательной школы.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

1.12. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.13. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Коллективного договора администрация школы доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до работников организации для его выполнения.

1.14. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте школы.

2. Экономика и управление образованием

Стороны договорились:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования школы в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организации;

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативно-правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников, учащихся и студентов отрасли;

2.3. Содействовать реализации приоритетного национального проекта «Образование», комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н, «дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р, Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению эффективности и качества образовательных услуг в Ярославской области, утвержденной постановлением Правительства Ярославской области от 23.04.2013 № 435-п.

2.4. Принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативно-правовых актов, программ развития школы;

2.5. Принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат, на социальную поддержку работников;

2.6. Добиваться увеличения и приоритетного финансирования сферы образования при формировании бюджета, включая расходы на:

- охрану труда в организации;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату медицинских книжек;
- предоставление и оплату мер социальной поддержки работникам сферы образования, работающим в сельской местности;
- санаторно-курортное лечение работников;
- оздоровление и отдых детей работников.

2.7. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда, социальную поддержку работников.

2.8. Создавать совместные постоянно действующие или временные комиссии и рабочие группы для решения тех или иных социально-экономических проблем образования, подготовки и экспертизы законопроектов, иных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

2.9. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Коллективного договора на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору и др.

Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 53.1. ТК РФ, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.10. Направлять по запросу любой из сторон Коллективного договора имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в организации;
- показатели кадровой обеспеченности организации;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;
- другие аналогичные документы.

2.11. Осуществлять контроль за реализацией федеральных и областных законов, нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы образования в части:

- ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- разработки и апробации моделей реализации эффективного контракта в организациях, включая разработку методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала;
- использования финансовых средств, закрепленных за организацией;

- расходования экономии бюджетных и внебюджетных средств организаций и в соответствии с коллективным договором на материальное стимулирование работников, предоставление мер социальной поддержки (материальной помощи) работникам.

2.12. Совместно осуществлять информационное сопровождение региональных мероприятий по введению эффективного контракта с работниками организации.

2.13. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие школы и социальную защиту работников.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором организации.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67 ТК РФ) дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

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 иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную

норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

3.3. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.4. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон.

3.5. В целях содействия созданию условий для устранения избыточной отчетности педагогических работников Стороны рекомендуют работодателям предусматривать следующие положения¹:

3.5.1 В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

3.5.2 В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3.5.3 В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;
- 2) составление планов учебных занятий;
- 3) ведение журнала в электронной форме.

3.5.4 В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

¹ В коллективных договорах: «Стороны договорились о том, что».

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя;

3.5.5 Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Стороны обязуются продолжать совместную работу по повышению размеров заработной платы в организациях области, в том числе через совершенствование региональной отраслевой системы оплаты труда и ежегодную индексацию объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников.

4.2. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, организациями самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного комитета и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях (в том числе в форме положений об оплате труда).

В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

4.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре.

4.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

Стороны рекомендуют при превышении количества обучающихся в классе, группе устанавливать педагогическим работникам соответствующие доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

4.5. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

4.6. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором непосредственно работнику или за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором, 14 и 29 числа каждого месяца перечислением денежных средств на карту Сбербанка.

4.8. Стороны считают, что:

4.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4.8.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

4.8.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Соглашения, коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

4.8.4. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

4.8.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8.6. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

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

4.9. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, что оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.10. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с работниками организаций, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

4.11. Стороны рекомендуют работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.12. Стороны рекомендуют работодателям информировать педагогических работников при установлении учебной нагрузки о том, что часы внеурочной деятельности (экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, тематические лагерные смены, летние школы и т.д.) в соответствии с федеральными государственными стандартами подлежат дополнительной оплате, но не включаются и не учитываются при подсчете выполнения нормы часов рабочего времени, установленной за ставку заработной платы.

платы (должностной оклад) для установления досрочной страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей не менее 25 лет.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников отрасли – не более 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием.

5.2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

При осуществлении расчета норм времени педагогических работников 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преимущества классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов целесообразно предусматривать компенсацию в виде доплаты, в порядке и на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

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

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании муниципального отраслевого соглашения и коллективного договора.

На основании муниципального отраслевого соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены муниципальным отраслевым соглашением и коллективным договором. Письменное согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление сокращенной продолжительности рабочего дня в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении территориального (городского, районного) отраслевого соглашения, коллективного договора устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работников в соответствии с классом условий труда

по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

- класс 3.3 – не более 36 часов в неделю;
- класс 3.4 – не более 36 часов в неделю;
- опасные условия труда – не более 36 часов в неделю.

5.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

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

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

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

5.10. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. Стороны рекомендуют устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- медицинским работникам, находящимся в штатах организаций;
- помощникам воспитателей;
- библиотечным работникам организаций.

5.12. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не меньше 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании муниципального отраслевого соглашения и коллективного договора.

На основании муниципального отраслевого соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены муниципальным отраслевым соглашением и коллективным договором. Письменное согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении территориального (городского, районного) отраслевого соглашения, коллективного договора устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников в соответствии с классом условий труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

- класс 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- класс 3.3 – не менее 14 календарных дней;
- класс 3.4 – не менее 21 календарных дней;
- опасные условия труда – не менее 28 календарных дней.

5.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.16. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5.17. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 44 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются коллективным договором.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. Стороны рекомендуют:

6.1.1. Органам управления образованием проводить анализ кадрового потенциала организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

6.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

6.1.3. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.1.4. Органам управления образованием предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета соответствующего уровня.

6.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации организаций, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских организаций без предварительного согласия схода жителей.

6.2. Стороны считают, что в случаях массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией организаций, а также сокращением объемов их деятельности представители работодателя своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме представляют органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течении которых их намерено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- ликвидация организаций, его филиала независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников организаций в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

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

6.5. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.6. Стороны считают целесообразным проведение ежегодного мониторинга кадровой обеспеченности организации.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны считают, что:

7.1. Организации самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

7.2 Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется организацией самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с профсоюзным комитетом организации.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.

7.3. Работники образования, проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Ярославской области и решениями местных органов власти.

7.4. Стороны рекомендуют:

7.4.1. Предусматривать в коллективном договоре:

- предоставление в обязательном порядке работнику по письменному заявлению кратковременного отпуска по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников);

- доплату в размере от 10% до 30% должностного оклада (ставки) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы, в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением и работу по развитию социального партнерства. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда, коллективным договором.

7.4.2. Руководителям организаций совместно с профсоюзными комитетами проводить социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7.5. Педагогические работники организаций, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 установленных молодому специалисту ставок (окладов) в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с организацией.

7.6. При аттестации педагогических работников предусмотрено следующее:

7.6.1. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

1) на основании ходатайства организации:

- имеющие звание «Заслуженный», «Народный» (по профилю выполняемой работы);
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении аттестации впервые после награждения по той должности, по которой работник был представлен на конкурс;
- имеющие учёную степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы при аттестации на первую квалификационную категорию;
- педагогические работники, участвовавшие в 2018 г. в апробации новой модели аттестации, при их последующей аттестации на ту же квалификационную категорию впервые после участия в апробации.

2) на основании ходатайства оргкомитета соответствующего конкурса и (или) конкурсной комиссии при аттестации на первую квалификационную категорию следующие педагогические работники:

- победители (1 место) муниципального этапа всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;
- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня, если не имели квалификационной категории по данной должности;

3) на основании ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии (жюри) при аттестации на высшую квалификационную категорию следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;

- победители (1-е место) регионального конкурса профессионального мастерства «Лучший мастер учреждения профессионального образования», «Преподаватель года учреждения профессионального образования»;

- победители и лауреаты (1-3 место) всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

4) привлеченные в межаттестационный период не менее 20 раз к всестороннему анализу профессиональной деятельности при аттестации педагогических работников организаций Ярославской области или к аккредитационной экспертизе основных образовательных программ (при этом количество аккредитационных экспертиз не может превышать 50% от общего числа) при прохождении данным работником аттестации на ту же квалификационную категорию.

Примечание: достижения педагогических работников, отмеченные в данном пункте Соглашения, рассматриваются аттестационной комиссией как результат профессиональной деятельности работников, соответствующий заявленной квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

7.6.2. Имеют право на заочное (без выхода специалистов на рабочее место аттестуемого) осуществление процедур аттестации:

- педагогические работники при аттестации на ту же квалификационную категорию по должности, по которой данная категория была установлена (у учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования - с учетом преподаваемого предмета/дисциплины; у педагогических работников, в названии должности которых есть слово «старший», - при условии наличия категории по должности со словом «старший»);

- педагогические работники, имеющие учёную степень «кандидат наук» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы и не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности, при аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные, правительственные или ведомственные награды за достижения в педагогической деятельности, по ходатайству образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- в исключительных случаях по ходатайству организации педагогические работники, представившие документы о невозможности пройти аттестацию в очной форме в связи с заболеванием;

- педагогические работники, участвовавшие в 2018 году в апробации новой модели аттестации, при их аттестации на более высокую квалификационную категорию впервые после участия в апробации.

7.6.3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе на ту же должность в другую

организацию, в том числе из другого субъекта Российской Федерации, в следующих случаях:

1) при переходе из государственной, муниципальной, негосударственной организации в государственную или муниципальную организацию, если квалификационная категория была присвоена в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 или Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. В противном случае квалификационная категория сохраняется на 1 год;

2) в случае перехода работника с должности «воспитатель», «методист», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования» на аналогичную со словом «старший»;

3) в случае перехода работника с должности «учитель» на должность «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования или с должности «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования на должность «учитель» (по тому же учебному предмету / дисциплине);

4) в случае прибытия из бывших союзных республик, но не свыше 5 лет со дня присвоения категории (для педагогических работников, прошедших аттестацию в Украине, сохраняются итоги аттестации в следующем порядке:

- признаются имеющими первую квалификационную категорию лица, получившие категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории», «специалист первой категории»;
- признаются имеющими высшую квалификационную категорию лица, получившие категорию педагогических работников «специалист высшей категории»).

7.6.4. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в п. 7.6.4 настоящего Соглашения, устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

7.6.5. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

7.6.6. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, право на повышенный уровень оплаты труда возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- определение размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- на основании письменного заявления работника в случаях временной нетрудоспособности в период прохождения аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена (без сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории после окончания срока ее действия);

- при определении права работника на прохождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории впервые наличие не менее 2-х лет первой квалификационной категории суммируется по итогам предыдущих аттестаций по данной должности;

- истечение срока действия первой квалификационной категории не может служить основанием для отказа при приеме заявления на прохождение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по той же педагогической должности;

- истечение срока действия квалификационной категории (высшей, первой) в случаях, предусмотренных пунктом 7.6.4., не ограничивает право педагогического работника проходить процедуру аттестации на условиях, предусмотренных п.7.6.2. настоящего Соглашения, в течение года, на который ему была установлена оплата;

- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (при его наличии);

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее чем за месяц до ее начала (при его наличии);

- результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа организации;

- при выполнении педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель»)
Учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Учитель (трудового обучения, технологии)	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования по аналогичному профилю); инструктор по труду
Преподаватель	Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется

	<p>работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «преподаватель»)</p>
<p>Преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования)</p>	<p>Мастер производственного обучения (по аналогичной специальности); учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); инструктор по труду</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности); учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)</p>
<p>Педагог дополнительного образования (включая старшего)</p>	<p>Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования; воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор</p>
<p>Педагог дополнительного образования, включая старшего (физкультурно-спортивная направленность)</p>	<p>Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель (включая старшего), ведущий начальную физическую подготовку; руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)</p>
<p>Социальный педагог</p>	<p>Воспитатель (школы-интерната, детского дома)</p>
<p>Воспитатель (школы-интерната, детского дома)</p>	<p>Социальный педагог</p>
<p>Воспитатель (ДОУ)</p>	<p>Инструктор по физической культуре</p>
<p>Педагог-организатор</p>	<p>Тьютор; старший вожатый; воспитатель</p>
<p>Тьютор</p>	<p>Педагог-организатор, старший вожатый</p>
<p>Старший воспитатель</p>	<p>Методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)</p>
<p>Методист, включая старшего</p>	<p>Педагогическая должность с названием «старший»;</p>

	инструктор – методист, включая старшего
Старший воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Аналогичная должность без названия «старший», методист, инструктор-методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Тренер-преподаватель, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; инструктор – методист, включая старшего; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Инструктор – методист, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Инструктор по физической культуре	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Инструктор по труду	Мастер производственного обучения; учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (специальных, общепрофессиональных

	дисциплин профессионального образования); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Педагог-психолог	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); воспитатель
Мастер производственного обучения	Учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (аналогичной специальности/учебного предмета); инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед	учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Музыкальный руководитель	Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); преподаватель (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины образовательного учреждения культуры, учреждения профессионального образования); концертмейстер
Концертмейстер	музыкальный руководитель; учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности	Методист, включая старшего (образовательных организаций, ГОАУ ЯО ИРО, методических служб муниципального уровня при совпадении профиля)
Учитель, преподаватель	Тьютор
Воспитатель	Тьютор
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)

Таблица содержит исчерпывающий перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных Таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель организации с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Итоги аттестации работника на соответствие занимаемой должности по второй педагогической должности не отменяют его права на установление оплаты труда по данной должности в соответствии с настоящим пунктом Коллективного договора.

Пунктом 7.6.6. решается вопрос об установлении работнику оплаты труда по второй педагогической должности без присвоения квалификационной категории. В связи с этим, в дальнейшем при аттестации впервые на квалификационную категорию по второй педагогической должности работник не может воспользоваться льготой, указанной в подпункте первом пункта 7.6.2. настоящего Соглашения.

Педагогический работник, которому устанавливалась оплата труда по второй педагогической должности с учетом наличия высшей квалификационной категории по первой педагогической должности, может подать заявление на аттестацию с целью установления ему высшей квалификационной категории по новой педагогической должности.

7.7. В целях защиты интересов руководящих работников, если квалификационные категории (первая, высшая) были присвоены в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. № 1908, предусмотрено следующее:

- результаты аттестации по руководящей должности могут учитываться при установлении оплаты труда в случае возобновления работником деятельности по руководящей должности на срок не более 1 года или при приёме на работу на должность «методист (включая старшего)» ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб;
- результаты аттестации по должности методист (включая старшего) организации дополнительного профессионального образования (ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб) могут учитываться при возобновлении работником деятельности по должности «методист (включая старшего)» на срок не более 1 года или при установлении ему оплаты труда при приёме на работу на руководящую должность.

7.8. Работодатели совместно с профсоюзными органами обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счёт средств областного и муниципальных бюджетов).

7.9. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236 ТК РФ).

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

7.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

8. Условия и охрана труда

8.1. В целях обеспечения гарантии конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям их безопасности и гигиены в образовательной организации:

8.2. Департамент образования принял на себя следующие обязательства:

8.2.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение требований охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников и т.д. в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от сумм эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2.2. Осуществляет руководство и ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в подведомственных организациях, в том числе.

8.2.3. Содействует созданию служб охраны труда (введению должностей специалистов по охране труда) в структуре органов управления образованием и организациях в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.2.4. Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего руководство и ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в организациях.

8.2.5. Оказывает методическую помощь муниципальным органам образования и подведомственным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.2.6. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятыми Минобрнауки России 25.08.2015г. № 12-1077.

8.2.7. Организует проведение на уровне области семинаров-совещаний по охране труда. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и организациях.

8.2.8. Ежегодно (до 01 февраля) информирует Обком профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками, причинах несчастных случаев,

о состоянии охраны труда в образовательных организациях, в том числе о финансировании мероприятий по охране труда (Приложение 7).

8.2.9. Содействует выполнению образовательными организациями обязательных мероприятий по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2.10. Содействует проведению специальной оценки условий труда в образовательных организациях.

8.2.11. Осуществляет контроль предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.12. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников.

8.2.13. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных организациях. Осуществляет контроль своевременности и качества проведения планово-предупредительных ремонтов в подведомственных организациях и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

8.3. Обком Профсоюза принял на себя следующие обязательства:

8.3.1. Содержит в штате областного комитета Профсоюза технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда в областной организации профсоюза из числа технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

8.3.2. Содействует и участвует в создании комитетов (комиссий) по охране труда и выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.3. Содействует обучению избранных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и внештатных технических инспекторов труда профсоюзных организаций, оказывают им информационную, практическую и методическую помощь по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.3.4. Силами технической инспекции труда, уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда и внештатными техническими инспекторами труда, проводят проверки состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ведут учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях.

8.3.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда.

8.3.6. Оказывает практическую, методическую и консультационную помощь территориальным и первичным профсоюзным организациям, органам управления образованием, образовательным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.3.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профессионального союза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.3.8. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов Департамента образования, содержащих требования охраны труда.

8.3.9. Согласует нормативные правовые акты Департамента образования, содержащие требования охраны труда.

8.3.10. Направляет технического инспектора труда для включения в состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

8.3.11. Проводит смотры-конкурсы «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший внештатный технический инспектор труда» и другие конкурсные мероприятия по охране труда.

8.4. Руководителям образовательных организаций рекомендуется:

8.4.1. Участвовать в подготовке и заключению соглашений по охране труда в организациях области.

8.4.2. Производить ежегодный расчёт средств и планировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.4.3. Выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты, обучение по охране труда и по оказанию первой помощи работников и т.п.

8.4.4. Предусматривать в коллективных договорах и в соглашениях по охране труда финансирование мероприятий по охране труда.

8.4.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, их санаторно-курортное лечение.

8.4.6. Создавать службы по охране труда (вводить в штат должности специалистов по охране труда) в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.7. Разработать Положение о системе управления охраной труда образовательной организации. Осуществлять функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

8.4.8. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в установленном порядке.

8.4.9. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.

8.4.10. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда работников, обучение оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.4.11. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.4.12. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

8.4.13. Обеспечивать за счёт средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также психиатрических освидетельствований, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

8.4.14. Обеспечивать работников за счёт средств организации сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (Приложение 4).

8.4.15. Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

8.4.16. Обеспечивать обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний.

8.4.17. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

8.4.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.4.19. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и (или) при наличии у них противопоказаний, а также без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.

8.4.20. Осуществлять систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, за правильностью применения работниками и обучающими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.21. Сохранять на время приостановки работ в организации (кабинете, лаборатории, мастерских и т.п.) органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним место работы (должность) и средний заработок.

8.4.22. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.4.23. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.4.24. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся.

8.4.25. Рассматривать представления органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требованиями охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.4.26. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.4.27. Предусматривать в коллективных договорах выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье работника в случае его смерти, наступившей от несчастного случая, связанного с производством или профессионального заболевания.

8.4.28. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором организации.

8.4.29. Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченными по охране труда и внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническим инспекторами труда для выполнения функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы определяется в территориальных соглашениях и коллективных договорах и рекомендуется в пределах не менее 8 часов в месяц;

- предусматривать в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 %;

- объявлять дисциплинарное взыскание, переводить на другую работу, увольнять уполномоченного (доверенного лица) по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.4.30. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в пределах компетенции организации.

8.5. Профсоюзные организации:

8.5.1. Участвуют в формировании и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

8.5.2. Проводят избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза.

8.5.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза.

8.5.4. Осуществляют общественный контроль состояния условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдения требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

8.5.5. Участвуют в разработке Положения о системе управления охраной труда и других локальных актов по охране труда.

8.5.6. Участвуют в разработке раздела коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемого соглашения по охране труда.

8.5.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.

8.5.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда. Представители профсоюзных организаций включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

8.4.9. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, технические инспекторы труда и (или) уполномоченные (доверенные лица) по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить требования руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием, в Государственную инспекцию труда или в судебные органы о приостановке работ.

8.6. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать:

8.6.1. Реализации права технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзной организации.

8.6.2. Выполнению представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза, выданных работодателям (их представителям), по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.6.3. Внедрению системы управления охраной труда в системе образования региона, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

8.6.4. Осуществлять расследование групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом с участием технического инспектора труда Профсоюза.

8.6.5. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», данным Коллективным договором, территориальными Соглашениями, Уставом организации.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2.2. Работодатели:

- соблюдают права и гарантии деятельности Профсоюза;
- предоставляют профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи;
- предоставляют профсоюзному органу возможность создания раздела Профсоюза на сайте учреждения и обеспечивают его техническое сопровождение;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включают представителей профсоюза в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзных организаций. 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 в размере 1% из заработной платы;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, уполномоченного по охране труда, внештатного правового инспектора Профсоюза

признают значимой для деятельности учреждения и принимают во внимание при поощрении работников;

- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами кредитного потребительского кооператива «ОБРАЗОВАНИЕ» перечисление взносов на счет КПК.

9.2.3. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 24 марта 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

9.2.4. При определении уровня профессиональной квалификации руководителей организаций в процессе экспертной оценки и аттестации учитывать соблюдение трудового законодательства.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от основной работы:

9.3.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа; руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, депремирование и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.4. Органы управления образованием приглашают представителей профсоюзных органов для участия в работе совещаний, собраний работников образования, руководителей управлений и организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров.

9.5. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в органы государственной власти и органы местного самоуправления по созданию нормативно-правовой базы в связи с действием Федерального закона от 8 мая 2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового

положения государственных (муниципальных) учреждений», иных федеральных нормативных актов по сохранению социальных гарантий и льгот работников отрасли.

Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.4. 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.

10.5. Осуществлять контроль:

За соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

За правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и т.д.;

За правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

За правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявления о нарушениях руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

10.10. Развивать и укреплять систему негосударственного пенсионного обеспечения работников образования на основе НПФ «Образование и наука».

10.11. Совершенствовать условия развития социальной поддержки членов Профсоюза на основе кредитного потребительского кооператива «ОБРАЗОВАНИЕ»

11. Порядок реализации и контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за соблюдением обязательств по коллективному договору осуществляется его сторонами.

В течение действия договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от тех или иных принятых на себя обязательств.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим договором, данные решения вступают в действие автоматически.

11.2. Ежегодно администрация отчитывается перед коллективом о выполнении трудового договора.

11.3. Все приложения, упомянутые в тексте данного коллективного договора, являются его неотъемлемой частью.

11.4. Администрация за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

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

11.6. 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.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

12.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

12.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.5. В течение срока, действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

Приложения к коллективному договору:

13.1 Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка.

13.2 Приложение №2 Положение о премировании работников.

13.3 Приложение №3 Соглашение по охране труда.

13.4 Приложение №4 Перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

13.5 Приложение №5 Перечень должностей работников школы, которым выдаётся бесплатная специальная одежда и другие средства защиты.

13.6 Приложение №6 Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

13.7 Приложение №7 Порядок учёта мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Коллективный договор заключен: 15 мая 2021 года

Коллективный договор подписали:

Директор МОУ Миглинской ООШ:

Л.П. Горохова.

Представитель трудового коллектива:

Р.А.Стоянова

Приложение
к Коллективному договору
на 2021 -2023 годы

Согласовано:

Утверждаю:

Представитель трудового коллектива

Директор школы:

_____/Р.А.Стойнова/

_____/Л.П. Горохова/

«_15_» мая 2021 г

«_15_» мая 2021 г.

Показатели состояния охраны труда в образовательных организациях

1.	Количество рабочих, мест на которых проведена СОУТ (всего)	27
2	Количество произошедших несчастных случаев на производстве (всего), из них:	0
2.1.	легких;	
2.2	тяжелых;	
2.3.	групповых;	
2.4.	со смертельным исходом;	
2.	Финансирование мероприятий по охране труда (всего)	77.23
2.1.	Израсходовано средств на:	
2.1.1.	проведение специальной оценки условий труда тыс. руб.	24,00
2.1.2.	приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, тыс. руб.	18,00
2.1.3.	проведение обязательных медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, тыс. руб.	29, 69
2.1.4.	проведение обучения по охране труда работников, тыс. руб.	
2.1.5.	проведение санитарно гигиенического обучения работников, тыс. руб.	5,54
2.1.6.	другие мероприятия по охране труда, тыс. руб.	