

**ПОПРАВКИ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Игринская средняя общеобразовательная школа №1

на 2022-2024 годы

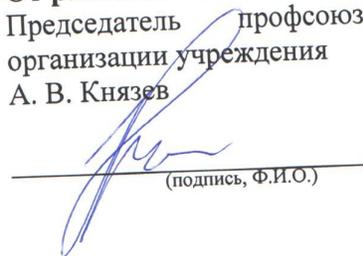
От работодателя:
Директор

А. А. Корепанов


(подпись, Ф.И.О.)



От работников:
Председатель профсоюзной
организации учреждения
А. В. Князев


(подпись, Ф.И.О.)

Утверждены на общем собрании работников (протокол № 1 от 24.01.2024 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду филиале Республиканского ЦЗН «ЦЗН Игринского района»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 02600003/2227 от « 26 » января 2022г.

Вносимые изменения:

1. Пункт 3.14 дополнить словами «работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы».

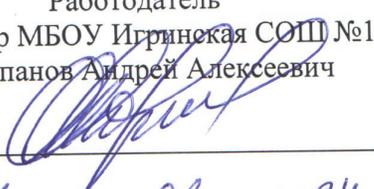
2. Пункт 3.1 изложить в следующей редакции:

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3. Пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

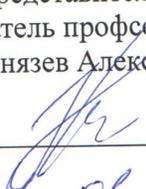
В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 гг., для отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики, муниципальных и частных образовательных организаций, находящихся на территории Удмуртской Республики, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, установленной ранее, до истечения срока ее действия (приложение №1 к настоящему договору).

Работодатель
(директор МБОУ Игринская СОШ №1)
Корепанов Андрей Алексеевич



дата: «24» 01 2024 г.

Представитель работников
(председатель профсоюзной организации)
Князев Алексей Вильевич



дата: «24» 01 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное Бюджетное Общеобразовательное учреждение
Игринская средняя общеобразовательная школа №1

на 2022-2024 годы

От работодателя:

Директор
учреждения

А. А. Корсапов



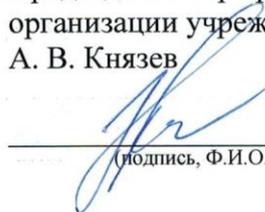
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профсоюзной
организации учреждения

А. В. Князев



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Утвержден на общем собрании работников (протокол № 20 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду филиала Республиканского ЦЗН, изв. изд. «Игринского района»

(указать наименование органа)

Регистрационный № 02600003/2022 от «26» 01 2022.

Руководитель органа по труду инспектор по труду Кудряшова М. А.

(должность, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Игринская СОШ №1
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
 - Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 г.г.
 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работодатель организации в лице его руководителя – директора Андрея Алексеевича Корепанова (далее – работодатель);
 - Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 1 января 2022 года.
- 1.14. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- 2.1. Заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- 2.2. Издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- 2.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.4. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.5. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в сельской местности.
- 2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ)
- 2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
- 2.9. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.
- 2.10. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.11. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.
- 2.12. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:
 - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
 - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
 - работники, применяющие инновационные методы работы;
 - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет
 - работники, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 2.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ);
- 2.14. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. II ст. 73, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;
- 2.16. Работодатель в **письменной форме** уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);
- 2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 12 часов в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы;
- 2.18. Профсоюзная организация осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы лицам, **являющимися** членами профсоюза, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности или штата работников;
- 2.19. Уведомление профкома в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.20. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

- 3.1. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.10 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
- 3.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:
- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.
- 3.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).
 - 3.4. Педагогам с учетом учебной нагрузки (не более 24 часов в неделю) по возможности предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
 - 3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
 - 3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ.
 - 3.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, к замещению работников находящихся в ежегодном отпуске, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Работодатель обязуется:

- 3.8. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.
- 3.9. Утверждать график отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 3.10. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.
- 3.11. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).
- 3.12. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, отзыв работника из отпуска производить только с его согласия (ст.125 ТК РФ).
- 3.13. В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.
- 3.14. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст. 263 ТК РФ), в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.

- 3.15. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 рабочих дня;
 - для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
 - бракосочетание работника – 3 рабочих дня,
 - бракосочетание детей работника – 2 рабочих дня;
 - в связи со смертью близких родственников (родители и дети, родители супруга, родные братья и сестры) – 3 рабочих дня;
 - при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности по причине болезни – 3 рабочих дня; (дни использовать в следующем календарном году)
 - за участие в районных мероприятиях по линии профсоюза (выставках, культмассовых и спортивных мероприятиях) – 1 рабочий день
- 3.16. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 календарных дней.
- 3.17. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 3.19 настоящего раздела.
- 3.18. Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.
- 3.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 3.20. В указанных в подпункте 3.19 «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 3.21. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 3.22. Дежурство педагогических работников по учреждению на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за

- 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
- 3.23. Считать сверхурочной работу, требующую дополнительных затрат времени, выходящих за рамки учебной нагрузки учителя, в следующих случаях:
- ремонт кабинета во время учебного процесса, согласно приказу директора, и во время отпуска, в связи с производственной необходимостью и по согласованию с руководителем учреждения, и компенсировать ее днями отгула пропорционально затраченному времени, исходя из учебной нагрузки;
 - если мероприятие проводится в выходной день в рамках плана работы школы (туристические слеты, дни здоровья и др.);
- 3.24. Компенсировать указанную сверхурочную работу днями отгула в каникулярное время.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1. Размеры тарифных ставок и окладов работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 апреля 2014 года № 141 О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315.
- 4.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В тарификационную комиссию включать представителя выборного профсоюзного органа.
- 4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
аванс – 22-го числа каждого месяца,
заработная плата – 7-го числа каждого месяца.
- 4.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).
- 4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.7. Информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

- 4.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 4.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 68 ТК РФ), в случае неявки сменяющего работника.
- Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 4.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- 4.12. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что;

- 5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);
- 5.2. Необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
- 5.3. Стороны гарантируют педагогическим и руководящим работникам учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных действующими нормативными и правовыми актами;
- 5.4. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 30 декабря 2014 года № 02-05/02 «Об утверждении административного регламента Министерства образования и науки Удмуртской Республики по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики,

муниципальных и частных образовательных организаций, находящихся на территории Удмуртской Республики, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, установленной ранее, до истечения срока ее действия (приложение №1 к настоящему договору).

Работодатель обязан:

- 5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ.
- 5.6. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. 197. 173. 174, 175 ТК РФ);
- 5.7. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.
В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 5.8. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договариваются о том, что:

- 6.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.
- 6.2. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.
Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется педагогическими работниками только с их письменного согласия.
За счет бюджетных ассигнований бюджета УР, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается

компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством УР.

- 6.3. Работодатели признают работу педагогов, связанную с организацией и проведением Всероссийских проверочных работ (ВПР) значимой и принимают меры для дополнительного поощрения работников.
- 6.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Содействовать прохождению бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, входящими в списки работников, подлежащих медосмотрам полученных от органов Роспотребнадзора, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 7.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
 - 7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда;
 - 7.4. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;
 - 7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
 - 7.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, (ст. 221 ТК РФ); (приложение №2, приложение №3 к настоящему договору).
 - 7.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);
 - 7.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);
 - 7.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ;
 - 7.10. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).
- Стороны пришли к соглашению, что:
- 7.11. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);
 - 7.12. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

- 7.13. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 7.14. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:
- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);
 - необеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);
- 7.15. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
- 8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.
- 8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 8.5. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- 8.6. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 8.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.
- 8.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- 9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. **В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом; профсоюза, по сокращению численности или штата по определенным основаниям производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.**
- 9.4. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);

- 9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ);
- 9.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и п. 5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);
- 9.8. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы;
- 9.9. Представитель профсоюзной организации входит в состав:
- аттестационной комиссии;
 - тарификационной комиссии;
 - комиссии по социальному страхованию;
- 9.10. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:
- увольнение (по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт «б» пункта 3, ст. 81 п.5 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам согласно (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (ст. 95 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст.180 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- 10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.
- 10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
- 10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.
- 10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

- 10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ.
- 10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.
- 10.9. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Работодатель
(директор МБОУ Игринская СОШ №1)
Корепанов Андрей Алексеевич

Представитель работников
(председатель профсоюзной организации)
Князев Алексей Вильевич

дата: «___» _____ 20__ г.

дата: «___» _____ 20__ г.