

**ПОПРАВКИ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Игринская средняя общеобразовательная школа №1

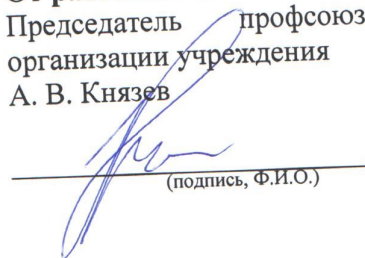
на 2022-2024 годы

От работодателя:
Директор

А. А. Корепанов



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».

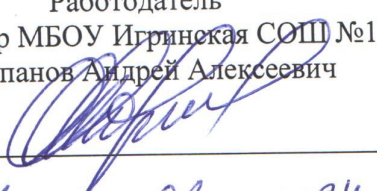
2. Пункт 3.1 изложить в следующей редакции:

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:

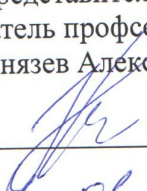
В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики 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



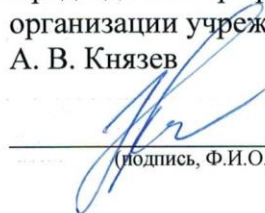
(подпись, Ф.И.О.)



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. извещением районно

(указать наименование органа)

Регистрационный № 02600003/2024 от «26» 01 2024.

Руководитель органа по труду инспектор по труду Вульфова 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.