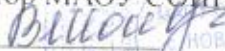


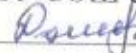
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работниками и Работодателем
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа с. Новая Елюзань"
Балаковского района Саратовской области
на 2019–2022 годы

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ с. Новая Елюзань


Шафеева В.Ш.



От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ с. Новая Елюзань


Джунусова Р.А.

Подписан сторонами
14 сентября 2019 г.

Коллективный договор принят
на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 14.09.2019г



Р.А. 447/19-КД
от 10.10.19
А.В. Шайкина
Л.А.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между **работодателем** в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа с. Новая Елюзань" Балаковского района Саратовской области Шафеевой В.Ш., действующей на основании Устава, и **работниками** общеобразовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Джунусова Р.А.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ распространяется на всех работников МАОУ СОШ с. Новая Елюзань (далее – учреждение).

1.2. Нормативно – правовой основой данного коллективного договора является Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания Работодателем благоприятных условий деятельности работников общеобразовательного учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ СОШ с. Новая Елюзань защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», Соглашением между администрацией Балаковского муниципального района, комитетом образования администрации Балаковского муниципального района и Балаковской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.11. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует : 3 года.

1.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется выполнять следующие положения:

2.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Трудовые договоры с работниками заключаются на основании формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

2.1.3. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.1.4. Стороны договорились:

- создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

- провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2019 года и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

- работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.5. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работник знакомится под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.6. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

2.1.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.9. В трудовом договоре при приеме на работу оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен в течение учебного года сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки на начало учебного года устанавливается ежегодно на 1 сентября дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.10. По инициативе Работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.1.11. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.1.12. Массовым увольнением является увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10% работников учреждения в течение 90 календарных дней.

2.1.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, помимо перечисленных в статье 179 ТК РФ, обеспечивается следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- педагогическим работникам – не более чем за 2 года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов до 18 лет;
- лицам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ»;
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- награжденным Грамотой Министерства образования и науки РФ;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

2.1.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

2.1.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.1.17. Переподготовка, получение второй профессии или второго и последующего образования без отрыва от производства по желанию работника проводится без предоставления гарантий и компенсаций на период промежуточной и итоговой аттестации.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.1.20. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.2.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.2.6. Согласовывать все локальные акты, касающиеся оплаты труда, нормирования рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.7. Содействовать разъяснительной работе в части понимания работниками целей и задач организации.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы за ставку, установленной приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, общего количества часов аудиторной занятости, а также выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них нормативными документами.

3.4. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

3.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.6. **Стороны договорились** о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работника в случае:

- прерывного отпуска - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета – 3 календарных дня по представлению председателя профкома;
- работнику, работающему без больничных листов – 2 календарных дня;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 2 календарных дня;
- юбилея, если он приходится на рабочий день (50, 55, 60 лет) – 1 день;
- рождения ребенка (супругу) – 1 день;
- бракосочетания детей – 1 день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (родителей, детей, бабушки, дедушки) – 3 календарных дня (непосредственно на организацию похорон);

3.7. **Работодатель обязуется** предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году в каникулярное время;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году в каникулярное время;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

3.8. **Стороны договорились, что:**

- при предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 «Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644

- конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

- за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.9. Для работников учреждения, работающих в режиме шестидневной рабочей недели, выходным днем считается воскресенье, для работников учреждения, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями считаются суббота и воскресенье.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

3.12.2. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

3.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

3.12.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

3.12.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.12.6. Осуществлять контроль за соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка в части выполнения трудовых функций.

3.12.7. Способствовать созданию благоприятного микроклимата в коллективе путем организации совместных мероприятий, проведению работы по оздоровлению коллектива

3.12.8. Способствовать разъяснению в коллективе необходимости прохождения диспансеризации с целью своевременного выявления профессиональных заболеваний.

3.13. Министерство образования и науки РФ и Общероссийский Профсоюз образования 16 мая 2016 года разработали «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности», а затем было подготовлено письмо «О дополнительных разъяснениях по сокращению избыточной отчетности учителей». В связи с этими документами

Стороны договорились о следующем.

- в дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

- в должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

-разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

-осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий. не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

- выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

- Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.1.2. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.1.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда регулируется Положением об оплате труда работников.

4.1.4. Порядок распределения стимулирующих выплат регулируется Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно и составляет не менее 20 процентов от ФОТ. Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения.

4.1.5. Размер стимулирующей части заработной платы работников учреждения и компенсационных выплат фиксируется в дополнении к трудовому договору.

4.1.6. Локальные акты, перечисленные в п. 4.1.3, 4.1.4., разрабатываются специально созданной комиссией в составе руководителя учреждения, членов администрации, представителей работников, представителей первичной профсоюзной организации учреждения. Разработанные положения принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются председателем профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.1.7. Изменения в локальные акты, перечисленные в п.4.1.3, 4.1.4. вносятся решением специально созданной комиссией в составе руководителя учреждения, членов администрации, представителей работников, представителей первичной профсоюзной организации учреждения. Персональный состав членов комиссии, а также дата и время заседания определяется приказом руководителя учреждения. Разработанные положения принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются председателем профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.1.8. Средства, поступающие на содержание учреждения распределяются на оплату труда в размере не более 97% и на материально-техническое обеспечение, ТЭР и другие хозяйственные нужды в размере не менее 3%.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Заработную плату за вторую половину декабря выплачивать не позднее 31 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

4.2.2. Заработную плату переводить на персональную пластиковую карту работника. В случае задержки оформления персональной пластиковой карты заработную плату выдавать работнику по платежной ведомости непосредственно в учреждения.

4.2.3. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.2.4. За время каникул, являющимся рабочим временем, педагогическим работникам заработную плату, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивать в том размере, какой был установлен до каникул.

4.2.5. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.2.6. На педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, на начало нового учебного года составлять тарификационные списки.

4.2.7. Объем учебной нагрузки устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, исходя из количества учебных часов по учебному плану учреждения, количества классов, обеспеченности кадрами и других конкретных условий учреждения.

4.2.8. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

4.2.9. Изменять объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, только в случае изменения количества классов – комплектов и других объективных причин.

4.2.10. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждения на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем учебной нагрузки;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения педагогического работника из длительного отпуска, предусмотренного п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

4.2.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.2.15. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.3. Плановое изменение размера заработной платы работников производится 2 раза в год на 01 января и на 01 сентября текущего года, причем базовая часть заработной платы может изменяться только с 01 сентября, что определено ежегодным утверждением регионального норматива подушевого финансирования, перерасчета на новый учебный год количества стимулирующих баллов работников, изменения количества работников и обучающихся.

4.4. Внеплановое изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- письменного отказа педагога от определенного объема выполняемой работы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. своевременно и полностью перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

5.2.3. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам учреждения;

5.2.4. определить время и место для питания работников учреждения;

5.2.5. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

5.2.6. Педагогическим работникам учреждения, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет после окончания учреждений высшего или среднего

5.2.7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.2.8. Молодым специалистам, работникам учреждения, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2013 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей.

5.2.9. Молодым специалистам, работникам учреждения, впервые окончившим одно из высших учебных заведений Российской Федерации в соответствии с «Положением о единовременной денежной выплате молодым специалистам работникам образовательных организаций Балаковского муниципального района», утвержденным постановлением администрации Балаковского муниципального района от 14.05.2015г. № 2167, предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом его работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 20 000 рублей, за второй год работы – 10 000 рублей, за третий год работы – 10 000 рублей.

В соответствии с указанным Положением молодым специалистам и их наставникам выплачиваются ежемесячные надбавки в размере 10 % к должностному окладу.

5.3. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией педагогических работников:

5.3.1. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в отпуске, предусмотренном п. 5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.3.2. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководящим работникам учреждения, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более трех лет, сохранять оплату труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,03% от суммы средств, выделяемых учредителем на выполнение муниципального задания.

6.1.3. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организация питания работников учреждения.

6.1.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.1.9. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.5. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

7.3.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов на созываемых Профсоюзом съездах, конференциях, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3.10. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.195,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.
- 8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.6. Осуществлять контроль за охраной труда.
- 8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.8. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовую подготовку работников.
- 8.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать

своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

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

8.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.15. Оказывать в соответствии материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.18. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.19. Информировать работников о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

8.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора оспариваемым, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.21. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет в Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.5. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов проводить за счет средств работодателя.

9.9. ~~При требовании выборного органа первичной профсоюзной организации работодателя об изменении условий трудового договора с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств коллективного договора (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).~~

Протокол от 15.05.2015 г. № 1/15
Исполнительный директор
И.И. Шафеева



директор

И.И. Шафеева