

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Вохтомская основная школа»
(МБОУ «Вохтомская ОШ»)

на 2020 - 2023 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «Вохтомская ОШ»

Сидоров (В. Ю. Сидоров)
(подпись, Ф. И. О.)

«15» апреля 2020 г.

От работников:

Председатель представительного
органа трудового коллектива

Гольцева (О.В. Гольцева)
(подпись, Ф. И. О.)

«15» апреля 2020 г.

Юридический адрес: 164040, Архангельская область, Коношский район,
пос. Фоминский, ул. Школьная д. 7

Количество работающих – 25 человек.

Отрасль – образование.

Форма собственности – муниципальная.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 07.05.2020 ПОДПИСЬ
№ - 184

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Вохтомская основная школа", (далее – ОУ).

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06 декабря 2017 г.
- Архангельское областное трехстороннее соглашение, заключенное между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально -трудовых отношений на 2018 - 2020 годы;
- Отраслевое соглашение между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально -трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования на 2019 - 2021 годы;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и ОУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ОУ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «Вохтомская ОШ», Сидорова Владимира Юрьевича.
- работники ОУ (далее - работники) в лице их представителя – (выборного лица) председателя представительного органа трудового коллектива – Гольцевой Ольги Вячеславовны, учителя русского языка и литературы.

1.4. Работодатель признаёт выборный представительный орган трудового коллектива единственным полномочным представителем работников,

осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ (в том числе - совместителей).

1.6. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в ОУ, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОУ, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.13. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и представительного органа трудового коллектива и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании трудового коллектива.

II. Взаимодействие работодателя с выборным представительным органом трудового коллектива ОУ.

2.1. Взаимодействие работодателя с выборным представительным органом трудового коллектива ОУ осуществляется путем:

-согласования с представительным органом трудового коллектива при

принятии локальных нормативных актов, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст.8 ТК РФ) ;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.27 ТК РФ);

- получения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участия в разработке и принятии коллективного договора;

- других форм, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. По согласованию с выборным представительным органом трудового коллектива ОУ принимаются локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Приказ о распределении учебной нагрузки на новый учебный год;

- Тарификационные списки педагогических работников;

- Положения о системе оплаты труда;

- Порядок проведения аттестации заместителя руководителя и иных работников МБОУ «Вохтомская ОШ», не отнесенных к педагогическим работникам;

- Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;

- Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Расписание учебных занятий;

- Графики сменности работы;

- График отпусков работников ОУ;

- Форма расчетного листка по заработной плате;

- Локальные нормативные акты по охране труда;

- Локальные нормативные акты, устанавливающие формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также план и графики повышения квалификации работников;

- Положение о работе с персональными данными работников;

- иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.3. С учетом мнения представительного органа трудового коллектива принимаются решения по вопросам:

- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятия решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятия решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 93, 180 ТК РФ);
- определения сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирования аттестационной комиссии в ОУ (статья 82 ТК РФ);
- изменения условий труда (статья 74 ТК РФ).
- представления работников к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- утверждения расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установления, изменения размеров выплат стимулирующего характера, премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ).

2.4. С предварительного согласия представительного органа трудового коллектива производится:

2.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками МБОУ «Вохтомская ОШ» по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубого нарушения Устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), совершением работником ОУ, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
- участие членов выборного представительного органа в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

2.4.2. Применение дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работников, (статьи 192, 193 ТК РФ);

2.4.3. Временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

III. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом ОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники ОУ помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в ОУ педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется при условии, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и при участии представительного органа трудового коллектива.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

3.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора.

Определять должностные обязанности работников ОУ в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и является приложением к трудовому договору.

3.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в ОУ (статья 68 ТК РФ).

3.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц и за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях,

отклоняющихся от нормальных, и др.); выплаты за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами и др.;

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

3.2.5. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (статья 72 ТК РФ).

3.2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме (статья 74 ТК РФ).

3.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2.8. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

3.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов -комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

3.2.11. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в ОУ Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования и (или) профессиональными стандартами.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

3.2.12. Согласовывать с выборным представительным органом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников ОУ:

- ликвидация ОУ;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников ОУ в течение 90 календарных дней.

3.2.13. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и представительного органа трудового коллектива о сокращении численности или штата работников.

3.2.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.15. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (статья 179 ТК РФ).

3.3. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты ОУ, бережно относиться к имуществу ОУ и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации ОУ, созданию благоприятного климата и условий труда в ОУ.

IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. Работодатель с участием представительного органа трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и представительного органа по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 16 часов.

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (статьи 173-177 ТК РФ).

4.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

II. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ОУ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с представительным органом трудового коллектива.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин (статьи 91, 320 ТК РФ; Постановление правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

5.1.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее - приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

5.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных 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» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в ОУ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, приказом директора школы, принимаемыми по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

5.1.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами ОУ, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

5.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у данного работника ОУ (статья 72 ТК РФ; Приказ Министерства образования и

науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»).

5.1.7. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях. В случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающихся детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, сохраняется:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.1.8. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Учителям и другим педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ОУ), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ОУ иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в ОУ не требуется.

5.1.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ОУ, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

График работы в каникулы утверждается приказом директора школы по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

5.1.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия представительного органа трудового коллектива.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в детских оздоровительных лагерях, дежурств и в других случаях допускается по письменному распоряжению директора ОУ с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа трудового коллектива (статья 113 ТК РФ).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников ОУ (статья 153 ТК РФ).

5.1.12. В течение рабочего дня или смены работнику предоставляется

перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

5.1.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

5.1.14. Педагогическим работникам, директору ОУ, заместителям директора ОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (статья 116 ТК РФ).

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 115 ТК РФ). Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (статья 321 ТК РФ).

5.1.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При получении работником санаторно - курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки (статья 123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

5.1.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.1.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных

и (или) опасных условиях труда.

5.1.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.1.20. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждений, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678, имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (статьи 116, 335 ТК РФ).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим коллективным договором.

5.1.21.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;
- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник проходил производственную

практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ОУ.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ОУ. Длительный отпуск директору ОУ оформляется работодателем (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

5.1.21.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных классов.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации ОУ.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

5.2. Стороны договорились о том, что:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска

на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с представительным органом трудового коллектива в отношении работника.

III. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Вохтомская ОШ» установлена Положением об оплате труда работников МБОУ «Вохтомская ОШ», настоящим коллективным договором, трудовым договором.

Система оплаты труда МБОУ «Вохтомская ОШ» включает в себя установление работникам

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера.

6.2. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера:

1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику ОУ;

2) принцип предсказуемости - работник ОУ должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника ОУ в результат деятельности всего ОУ, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются члены представительного органа трудового коллектива.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием представительного органа трудового коллектива, в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы работникам ОУ являются: не позднее 26 числа текущего месяца и 11 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника (статья 136 ТК РФ).

6.4. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа.

6.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

6.7. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ «Вохтомская ОШ».

Учебная нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно (статья 151 ТК РФ).

6.9. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и составляет 15% от ставки заработной платы, на период с 01 сентября по 31 мая (при наличии приказа о назначении ответственным, при наличии плана, выполнении плана и отчёта за год).

IV. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников.

7.1. Работодатель и представительный орган трудового коллектива обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании трудового коллектива о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на

социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников ОУ, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам ОУ.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников ОУ к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение представительного органа трудового коллектива.

7.2.5. Выплачивать единовременное выходное пособие при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7.2.6. Выплачивать материальную помощь работникам в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы один раз в течение года.

7.2.7. Работники и их несовершеннолетние дети имеют право на основании законодательства Архангельской области, нормативных правовых актов муниципального органа власти на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (статьи 323,325 ТК РФ)

7.2.8. Педагогические работники осуществляют право на повышение квалификации в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г № 276.

В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно -заочной форме по профилю деятельности;

б) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников - со дня возобновления работы;

8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;

9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

7.2.9. При приеме работника на работу из другого образовательного учреждения сохранять квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, до окончания срока их действия,

7.2.10. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах,

которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 168 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья работников ОУ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в ОУ.

8.1.2. Обеспечивает проведение в ОУ специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» N 426-ФЗ.

8.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (статья 225 ТК РФ).

8.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

8.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

8.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 219 ТК РФ).

8.1.7. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.1.8. При разработке плана ФХД ОУ на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты ОУ на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда (статья 226 ТК РФ).

8.1.9. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т(травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании представительного органа и работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.10. Информировывает представительный орган трудового коллектива до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.1.11. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок и др.

8.1.12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке и по нормам (статья 221 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечивает за счет средств ОУ и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (статья 219 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, представителей коллектива ОУ в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися ОУ. Предоставляет информацию в представительный орган трудового коллектива о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев (статья 229 ТК РФ).

8.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (статья 220 ТК РФ).

8.1.16. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере средней месячной заработной платы, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.2. Представительный орган трудового коллектива :

8.2.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда от коллектива ОУ, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

8.2.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда от организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов коллектива на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

8.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в ОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашениями и программами по созданию безопасных условий в ОУ.

IX. Поддержка молодых специалистов

9.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодежи в ОУ считать:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в ОУ;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение выплат молодым педагогам ОУ, установленных муниципальными правовыми актами.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. О закреплении наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ОУ, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемым настоящим коллективным договором;

9.2.2. При приеме молодых специалистов

- обеспечивать установленные в ОУ (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- в целях стимулирования труда молодых специалистов при приеме на работу в ОУ выпускников очных отделений образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных организаций повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет не менее 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – не менее 0,3.

Повышенная оплата труда устанавливается на период в 3 года со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности на неопределенный срок или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет в течение одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

9.3. Стороны договорились:

Право на выплату молодым педагогам сохраняется:

- по окончании отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в случае предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет после заключения трудового договора с Учреждением в течение первых трех лет работы;

- по окончании военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы, в случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу после заключения трудового договора с ОУ в течение первых трех лет работы, при условии трудоустройства молодого специалиста на педагогическую должность в ОУ в течение месяца после окончания военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

- выплаты молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22 октября 1990 года № 458);

Х. Обязанности представительного органа трудового коллектива в отношении работников ОУ

В соответствии с партнерскими отношениями в ОУ, по согласованию с работодателем представительный орган трудового коллектива принимает на себя обязательства в отношении работников ОУ:

10.1. Обеспечить контроль:

-за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу;

-за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

-за реализацией прав работников в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников ОУ, направляемых на курсы повышения квалификации;

- по вопросам охраны труда;

-за предоставлением гарантий и льгот работникам ОУ;

- за обеспечением правовых и социальных гарантий молодым специалистам;

-за соблюдением работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий представительного органа трудового коллектива, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Осуществлять проверки соблюдения трудового законодательства на основании ст.370 ТК РФ.

10.3. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников.

10.4. Своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования.

10.5. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников ОУ, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

10.6. Выделять средства для оказания материальной помощи членам коллектива ОУ в следующих случаях :

-при возникших в семье работника материальных затруднениях (стихийное бедствие, серьезная травма работника, пожар, гибель или кража имущества, тяжелое заболевание работника, смерть близких родственников (мужа, жены, детей, отца или матери);

-при вступлении работника в брак;

-при рождении в семье работника ребёнка;

-в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д).

-в связи с оказанием медицинскими учреждениями платных дорогостоящих медицинских услуг (кроме косметологических).

XI . Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий при образовании Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально -экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;
- заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;
- способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии представительного органа трудового коллектива и его членов, содействовать их деятельности.

11.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения представительного органа трудового коллектива и давать письменные мотивированные ответы соответствующему представительному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей представительного органа трудового коллектива в работе конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в ОУ для регулирования трудовых отношений.

11.2.4. Включать членов представительного органа в состав следующих комиссий учреждения:

- тарификационную;
- аттестационную
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по охране труда;
- по социальному страхованию;
- по стимулированию и премированию работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

ХII. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются общим собранием трудового коллектива.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.4. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра - для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр - для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.