

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УЛЬЯНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «УЛЬЯНОВСКИЙ РАЙОН»
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом Муниципального
общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя
общеобразовательная школа» муниципального района
«Ульяновский район» Калужской области
на 2020-2022 гг.

Утверждён
общим собранием работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Ульяновская средняя
общеобразовательная школа» муниципального
района «Ульяновский район» Калужской
области

28 декабря 2019 года

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "УЛЬЯНОВСКИЙ РАЙОН" (исполнительно-распорядительный орган) Коллективный договор зарегистрирован	
Дата регистрации	5
"27" декабря	2019 г.
Регистрационный №	
« » 2019 года №	
Подпись	<i>М</i>

Ульяново
2019 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
 - работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа» в лице их представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Писаревой Т.Е. – председателя профкома, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
 - работодатель Муниципальное общеобразовательное учреждение «Ульяновская средняя общеобразовательная школа» – в лице руководителя – Агафоновой Н.С., действующего на основании Устава, утверждённого 16 ноября 2015 года (далее по тексту «Работодатель»).
- 1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области», Калужском областном трёхстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020-2022 годы, отраслевом соглашении между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017- 2019 годы, отраслевом Соглашении между отделом образования администрации МР «Ульяновский район» и Ульяновской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020- 2022 годы.
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа» (ст.40 ТК).
- 1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учётом финансово-экономического положения Работодателя, дополнительные гарантии льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам школы в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, а также нормативными положениями, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК).
- 1.5. Профком, действующий на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ, является полномочным представительным органом Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключений, выполнения и изменения КД.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице её выборного органа как единственного полномочного представителя всех работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа».
- 1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих

трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам трудового коллектива.

- 1.7. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового КД должны быть начаты не позднее 01 ноября 2022 года.
- 1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа» и в полном объёме обязательны для исполнения Работодателем, Профкомом и работниками.
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.
- 1.10. Работодатель знакомит с КД, другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.
- 1.11. Настоящий КД сохраняет свое действие:
 - в случаях изменения наименования Муниципального общеобразовательного учреждения «Ульяновская средняя общеобразовательная школа»;
 - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) – в течение срока реорганизации;
 - при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.
- 1.12. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия КД на срок до трёх лет.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, а также необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:
 - 2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.
 - 2.1.2. Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в образовательной организации в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.
 - 2.1.3. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.
 - 2.1.4. Принимать участие в муниципальных и областных конкурсах профессионального мастерства.
- 2.2. Работодатель:
 - 2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 2.2.2. При реализации функций ответственного исполнителя государственных программ Калужской области предоставляет Профсоюзу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.
 - 2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников образовательной организации.
 - 2.2.4. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.
 - 2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам, заседаниях межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.
 - 2.2.6. Обеспечивает учёт мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.
- 2.3. Профсоюз:
- 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.
 - 2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 2.3.3. Содействует повышению уровню жизни членов Профсоюза.
 - 2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

- 3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
 - 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные КД обязательства и договоренности.
 - 3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровне.
 - 3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД и их заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению КД.

По обоюдному согласию сторон наделять комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений КД.

- 3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
 - 3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием КД и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
 - 3.1.6. Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего КД в соответствии с законодательством.
 - 3.2.2. Способствовать закреплению в Уставе образовательной организации порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников.
 - 3.2.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в газетах «Калужские профсоюзы», «Мой Профсоюз», на сайте школы в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения КД, территориальных соглашений.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
 - 4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
 - 4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего КД, других соглашений, устава и иных локальных актов образовательной организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим КД, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
 - 4.1.3. Руководитель образовательной организации, его заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии,

если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленной законодательством.

- 4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 4.3. Работодатель и Профсоюз договорились:
 - 4.3.1. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
 - 4.3.2. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с категориями, предусмотренными в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, совмещающих работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счёт они обучаются.
- 4.4. Работодатель обязуется:
 - 4.4.1. Сообщить Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК, в письменной форме, при массовых увольнениях – не позднее, чем за три месяца.
 - 4.4.2. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника организации с указанием его профессии, квалификации и размера оплаты труда.
 - 4.4.3. В случае массового высвобождения работников (стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 10 и более человек) предоставлять в Профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
 - 4.4.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16 летнего возраста.
 - 4.4.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.
 - 4.4.6. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

- 4.5. Прекращение трудового договора производится в соответствии с законодательством.
- 4.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата работников, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы вследствие низкой квалификации производится с учётом мотивированного мнения профкома.
- 4.7. В соответствии со статьёй 373 ТК работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.
- 4.8. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профкома.
- 4.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности). Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. Отпуск предоставляется на основании графика, который согласуется с профкомом и утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.10. Работодатель обязан производить выплату за очередной отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 4.11. Краткосрочные отпуска без сохранения содержания предоставляются по заявлению работников и по согласованию с работодателем в соответствии со ст.128 ТК РФ.
- 4.12. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судам. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников отдела образования или Работодателя в порядке, установленном ст.384 ТК РФ.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ.

- 5.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:
 - 5.1.1. Своевременного и в полном объёме выделения средств, предусмотренных на оплату труда, социальные выплаты работникам образовательной организации, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение коммунальных льгот педагогическим работникам на селе, на охрану труда и другие статьи расходов на образование.
 - 5.1.2. Обеспечения уплаты процентов (денежной компенсации) работникам образовательных организаций в соответствии с трудовым законодательством в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.
- 5.2. Стороны совместно добиваются:
 - 5.2.1. Доведения до образовательной организации годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования не позднее 5 числа текущего месяца

для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

- 5.2.2. Целевого использования органами власти всех уровней ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования образовательной организации в соответствии с утвержденными бюджетами.
- 5.3. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 года № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении профессионального дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов».
- 5.4. Педагогическим работникам рекомендуется проходить ежегодное обучение по дополнительным профессиональным программам в объёме не менее 72 часов.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

- 6.1. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется региональными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- 6.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда.

Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Калужской области.

- 6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- установить конкретные размеры денежной компенсации.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на муниципальном уровне. До принятия новых Перечней тяжёлых работ, работ с вредными и опасными условиями труда работодателям следует руководствоваться разработанными Госкомтруда СССР и ВЦСПС Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и вредными условиями труда. Так же рекомендуется учитывать условия Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями) (Приложение № 1), или аналогичных Перечней, утверждённых приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном

соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти перечни, требованиям безопасности.

Указанный перечень работ с вредными (опасными) условиями труда принимается работодателем по результатам проведённой аттестации рабочих мест, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

6.4. Конкретные размеры компенсаций (доплат) за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в трудовых договорах.

Работодатель устанавливает компенсации (доплаты) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

6.7. Работодатель в пределах своей компетенции:

- принимает необходимые меры по реализации мероприятий «дорожной карты» в части оплаты труда педагогических работников школы;
- ежегодно производит повышение фонда оплаты труда работникам отрасли на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами Калужской области;
- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ не реже 2-х раз в месяц: 20 числа текущего месяца - аванс, 05 следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня.
- содействует обеспечению выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;
- принимает меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.8. Стороны договорились:

6.8.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты «отпускных», иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст.236 Трудового кодекса РФ.

6.8.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8.3. В Положении о распределении стимулирующей части ФОТ предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- выплаты за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы- группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.8.4. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации образовательной организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за

- ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».
- 6.8.5. Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.
- 6.8.6. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учётом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).
- 6.8.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к настоящему КД, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

- 6.8.8. В случаях, когда системы оплаты труда работников организации предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период

пробывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 № 69 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

7.1.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый

календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

- 7.1.6. Работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днём, включая руководителя образовательной организации, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

- 7.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями) (**Приложение № 4**).

- 7.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) в случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ.

- 7.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путёвки на санаторно-курортное лечение. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком

до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) уставом образовательной организации.

Руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

8. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны договорились:

- 8.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательных учреждений системы образования Калужской области осуществлять в соответствии с законодательством.
- 8.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.
- 8.1.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области с участием представителей профсоюза.
- 8.1.4. Педагогическим работникам, награжденным государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почетными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.
- 8.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной форме согласно приложению № 4 и ходатайству Профсоюза.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 8.1.5. настоящего Соглашения могут создаваться экспертные группы для

- осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.
- 8.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.
 - 8.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.
 - 8.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.
 - 8.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - 8.1.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.
 - 8.1.11. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор–методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.
 - 8.1.12. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему

устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

9.1. Образовательное учреждение:

- 9.1.1. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совещаниях при директоре с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 9.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения.
- 9.1.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.
- 9.1.4. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №569.
- 9.1.5. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 9.1.6. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.
- 9.1.7. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательном учреждении. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 9.1.8. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 9.1.9. Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательном учреждении.
- 9.1.10. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных учреждений.
- 9.1.11. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 2 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получением работником инвалидности – 2 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – 2 минимальных размеров оплаты труда.

9.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

- 10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами Калужской области, Калужским областным трёхсторонним (региональным) Соглашением между областными объединениями организаций профсоюзов, областным объединением работодателей и Правительством Калужской области на 2008 – 2010 и последующие годы, Отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором учреждения, настоящим Соглашением.
- 10.2. Стороны договорились, что работодатель и их представители в соответствии с законодательством:
- 10.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности.
- 10.2.2. Предоставляют профсоюзному органу образовательного учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, а также оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы для осуществления уставной деятельности.
- 10.2.3. Не препятствуют правовым и техническим инспекторам (внештатным) первичной профсоюзной организации осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.
- 10.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.
- 10.2.5. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения

профсоюзных органов и дают мотивированный ответ.

- 10.2.6. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций.
- 10.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 10.4. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзной организации учреждения допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.5. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

Первичная организация обязуется:

- 11.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.
- 11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.
- 11.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих.
- 11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 11.6. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат, хода реализации приоритетных национальных проектов, эффективность использования средств, выделяемых из областного, муниципального бюджетов на их реализацию.
- 11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и её работников, обучающихся.
- 11.8. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с законодательными и исполнительными органами муниципального образования в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление

социальной защищенности работников.

11.9. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с несчастными случаями в семьях;
- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза членов выборных органов Профсоюза учреждения, а также представлять их к профсоюзным наградам.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия от каждой стороны.
- 12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
- 12.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.
- 12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ.
- 12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.
- 12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.7. При выполнении Работодателем обязательств, принятых им в коллективном договоре, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора и проведению забастовок.

Представитель Работодателя:

Директор МОУ «Ульяновская СОШ»

_____ Н.С. АГАФОНОВА

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Т.Е. ПИСАРЕВА

М.п.

Приложение № 1**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.**

1. Виды работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % тарифной ставки:
 - 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
 - 1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
 - 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
 - 1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
 - 1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
 - 1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
 - 1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
 - 1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т.п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.
 - 1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.
 - 1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
 - 1.11. Вывоз мусора и нечистот.
 - 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
 - 1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
 - 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
 - 1.15. Погрузочно–разгрузочные работы, производимые вручную.
 - 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
 - 1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
 - 1.18. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
 - 1.19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
 - 1.20. Все виды работ, выполняемые в учебно – вспомогательных учреждениях при переводе на особый санитарно – эпидемиологический режим работы.
 - 1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
 - 1.22. Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
 - 1.23. Работа на типографских и линотипных машинах.
 - 1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

- 1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.
- 1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- 1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
- 1.29. Распиловка, обрезка бревен, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
- 1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.
- 1.31. Зарядка аккумуляторов.
- 1.32. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.
- 1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.
- 1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
- 1.35. Уход за животными (чистка, мойка, уборка навоза).
- 1.36. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
- 1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.38. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесённых к 2-4 –му классам опасности.
- 1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
- 1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно – свинцовый, кадмиевый, индиевый).
- 1.42. Нанесение плёночных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.
- 1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.
- 1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.45. Работы, связанные с переборкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.
- 1.46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно-седельных, валяльно-войлочных, дубильно-экстрактовых, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.
- 1.47. Слесарные и другие виды работы по обработке оргстекла и пластмасс.
- 1.48. Работа с применением ядохимикатов.
- 1.49. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекций.
- 1.50. Вулканические работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

- 1.51. Малярные работы с применением асфальтного, кузбасского печнолаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталиевых и ПВХ красок, применением химических веществ 2-4 классов опасности.
- 1.52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
- 1.53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.
- 1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
- 1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.
- 1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.57. Работа с эпоксидной смолой.
- 1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
- 1.59. Сверление пневмоинструментом.
- 1.60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4 классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
- 1.61. Ведение процессов транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.
- 1.62. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
- 1.63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
- 1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.67. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.
- 1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.69. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжёлыми и вредными условиями труда.
- 1.71. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжёлыми и вредными условиями труда.

Приложение № 2

**ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ ИХ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА
ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С
ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010г., регистрационный № 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса « Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального

	образования
Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуры	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Приложение № 3

Представление на педагогического работника, претендующего на присвоение высшей квалификационной категории, на основании Соглашения1. **Ф.И.О.** (полностью)

2. **Дата и год рождения**

3. **Место работы**

(полное наименование образовательной организации)

4. **Стаж педагогической работы по специальности**

5. **Занимаемая должность и дата назначения на эту должность**

Приказ № _____ от

6. **Дата назначения на эту должность в данной ОО, приказ № _____ от**

7. **Образование**

(полное наименование учебного заведения и год его окончания)

8. **Квалификация по диплому**

9. **Дата предыдущей аттестации по должности**

10. **Присвоение квалификационной категории, № и дата приказа**

11. **Заявленная квалификационная категория**

12. **Образовательная программа, реализуемая педагогом** _____

13. **Учебная нагрузка, классы, группы, в которых работает педагог**

14. **Результаты учебных достижений учащихся (воспитанников) по годам обучения в межаттестационный период**

Учебный год	Вид контроля (административный, выпускные экзамены, тестирование)	Дата проведения	классы	Всего учащихся	Участвовали в проверке (количество, %)	Справились без «2» (количество, %)	В т.ч. На «4» и «5»

15. **Уровень личностного развития и творческих достижений учащихся (воспитанников) в межаттестационный период**

Участие учащихся (воспитанников) во внеклассных формах работы	Учебный год	Количество участников	Результаты, победители, призёры (1 место, 2-3 места)
Олимпиады (районные, гор., обл.)			
Конкурсы (районные, гор., обл.)			
Спортивные соревнования (районные, гор., обл.)			
Выставки по труду, ИЗО и др.			

16. **Уровень профессионализма и творческих достижений педагога в межаттестационный период**

Уровень представления	Форма представления	тема	Дата проведения мероприятия

(муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	опыта работы		
Учебный год	Название конкурса	Уровень конкурса (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Результаты (участник, лауреат, победитель)

17. **Сведения об общественной активности педагога (руководство методическим объединением, участие в деятельности профсоюзного комитета, органов общественного управления ОУ и т. п.)**

Рекомендации для прохождения аттестации

М.П.

Руководитель ОУ

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Приложение № 4

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

(согласно Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П -22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

(с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24,29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12,26 октября, 5,26 ноября 1987 г., 16,25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.).

Учреждения для детей с малыми и затихающими формами туберкулёза. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	Рабочих дней
- врач	12
- библиотекарь	12
- средний медицинский персонал, инструктор и (инструктор – методист) по лечебной физкультуре	12
- младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, уборщица (няня)	12
- кастелянша	12
- гардеробщик	12
2. Учреждения для умственно- отсталых детей и детей с поражением ЦНС. Работники непосредственно обслуживающие больных:	
- Главный врач, его заместители	30
- врач	24
- средний медицинский персонал, инструктор и (инструктор- методист) по лечебной физкультуре	30
- младший медицинский персонал	30
Общие профессии медицинских работников детских учреждений	
- врачи школ – интернатов и детдомов	12
- ср. мед. Персонал детских яслей и яслей-садов, работающих вне групп детей	12
- групповые мед. сестры, санитарки (няни), мед. персонал изолятора	12
Общие профессии:	
- зольщик и шлаковщик при работе на твердом топливе при удалении золы и шлака:	
а) вручную	12

б) механическим способом	6
Машинист (кочегар) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе:	
а) при загрузке вручную	12
б) при механической загрузке	6
Истопник, занятый на топке печей на дровяном топливе	6
Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6
Повар, работающий у плиты	6
Рабочий (весовщик, дежурный слесарь и подсобный рабочий), непосредственно занятый на работе с углём	6
Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12
Рабочий, на участках (пунктах) обеспыливания и сушки спецодежды	6
Рабочий прачечной механической стирки белья спецодежды, центрифуговщик	6
Рабочий прачечной на стирке и бучении (замочке) заразного белья и спецодежды	12
Рабочий прачечной на стирке белья и спецодежды вручную	12
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6
Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрических аппаратах типа «Ксерокс»	6

III. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Смета расходов фонда оплаты труда.
2. Смета расходования средств на охрану труда.
3. Типовая форма трудового договора.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
6. Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности.
8. Положение о системе оплаты труда работников.
9. Положение о премировании и стимулировании труда работников.
10. Перечень тарифных ставок, должностных окладов, тарифные сетки.
11. Положение о типовых нормах труда работников.
12. Штатное расписание руководителей, специалистов и служащих.
13. График сменности.
14. График отпусков.
15. График погашения задолженности по заработной плате (для организаций, имеющих эту задолженность).
16. План повышения квалификации, подготовки переподготовки кадров (или Программа).
17. Положение и план-график проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
18. Положение о предоставлении ссуд работникам.
19. Соглашение по охране труда.
20. Перечни профессий работников с тяжелыми и вредными условиями труда, получающих бесплатно:
 - спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
 - моющие средства;
 - молоко или другие равноценные продукты.
21. Перечень льгот, которые могут быть представлены работникам сверх минимальных социальных гарантий, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области.
22. План антикризисных мероприятий Сторон, заключивших коллективный договор (при наличии последствий кризисных явлений).
23. Другие приложения.



Директор школы

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Н.С. Агафонова".

Н.С. АГАФОНОВА