

От работодателя:

От работников:

Директор
МКОУ «Овсорокская СОШ»
Е.А.Лесина /
« 01 » 01 2023г.

Председатель профсоюзного комитета:
МКОУ «Овсорокская СОШ»
Е.И.Лосева /
« 01 » 01 2023 г.



МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением МКОУ «Овсорокская средняя общеобразовательная школа» Жиздринского района Калужской области и первичной организацией профсоюза муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Овсорокская средняя общеобразовательная школа» Жиздринского района Калужской области на 2023 – 2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МКОУ «Овсорокская СОШ»,
Жиздринского района Калужской области
Протокол № от « ____ » _____ 2023года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социальной защиты населения администрации МР «Жиздринский район».

Регистрационный номер 1

Дата регистрации « 09 » января 2023 года

Ведущий специалист Сударева

Е.Н.Сударева

МП



Коллективный договор
между администрацией муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Овсорокская средняя
общеобразовательная школа»
и первичной профсоюзной организацией
МКОУ «Овсорокская СОШ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МКОУ «Овсорокская СОШ» (далее образовательная организация), создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

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 партнерстве в Калужской области», Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023-2025 годы.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров в образовательной организации, с работниками при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.Сторонами договора являются:

Работодатель – администрация МКОУ «Овсорокская СОШ» в лице ее представителя – директора школы **Лесиной Елены Анатольевны** (далее **Работодатель**).

Первичная профсоюзная организация МКОУ «Овсорокская СОШ» от имени работников МКОУ «Овсорокская СОШ», являющихся членами первичной профессиональной организации, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации **Лосевой Елены Ивановны**, (далее – **Профсоюз**).

1.3.Действие настоящего договора распространяется на работников МКОУ «Овсорокская СОШ», которые входят в Профсоюз, не членов профсоюза и на работодателя МКОУ «Овсорокская СОШ»

Действие пункта 6.8.7. и раздела 7 «Аттестация педагогических работников» настоящего Договора распространяется на педагогических работников МКОУ «Овсорокская СОШ»

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз выступает, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по разрешению коллективных и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудовых коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим договором и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим договором.

Он может устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

1.4.3. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При возникновении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения в договоре оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора, и доводятся до сведения работодателей и работников организации.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта об изменении и (или) дополнении настоящего договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено сторонами.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. Работодатель и Профсоюз доводят текст настоящего договора до всех работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

1.4.6. Договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует до 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2025 года.

2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, а также необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.

Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в образовательном учреждении в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

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 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 школы по аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

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, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаниях по социально-трудовым вопросам, заседаниях комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.6. Обеспечивает учет 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.

2.2.7. Учитывает мнения первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров и соглашений, 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 коллективе образовательной организации.

2.3.5. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий договор.

2.3.6. Обращается в местные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. В пределах своей компетенции проводит экспертизу проектов приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства в сфере образования.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных органах, в прокуратуре.

2.3.9. Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников образовательных организаций.

2.3.10. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательной организации.

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 настоящим договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на местном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства на местном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению договора.

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

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в образовательной организации.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательной организации.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением; предоставлять другой стороне договора полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образовательной организации.

3.1.7. Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Принимать совместные меры по недопущению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа образовательной организации. На основе принципов добровольности и коллегиальности принимать решения об изменении типа образовательной организации, включая изменения в уставе организации в связи с изменением типа организации, на общем собрании работников образовательной организации, а также порядке регулирования трудовых отношений.

3.1.9. Содействовать осуществлению в образовательной организации мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав организации в связи с изменением ее типа с обязательным участием профсоюзной организации,

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывая его мнение и положение настоящего договора в соответствии с законодательством.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3. Способствовать обеспечению в образовательной организации обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа

существующей организации на автономное учреждение на заседании соответствующего коллегиального органа управления организацией.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставе образовательной организации порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа организации на автономное учреждение.

3.2.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в газетах «Калужские профсоюзы», «Мой профсоюз», на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

4. Трудовые отношения

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 договора, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Руководитель, его заместители, и другие работники образовательной организации 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 договором, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.1. Работодатель обязан вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о его деятельности в электронном виде.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

4.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

4.3.1. Выплачивать выходное пособие 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. Наряду с категориями работников, предусмотренными в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, работникам, совмещающим работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.3.3. Работодатель принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.3.4. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

5. Обязательства в области экономики и управления образованием.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Способствовать эффективному регулированию отношений между образовательной организацией и их учредителем, в том числе на договорной основе.

5.1.2. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате работникам образовательной организации из бюджетов различных уровней и принимать меры по ее ликвидации.

5.1.3. Ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития сферы образования с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников образовательных организаций.

5.2. Стороны совместно добиваются:

5.2.1. Целевого использования администрацией образовательной организации ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования образовательных организаций в соответствии с утвержденными бюджетами.

5.2.2. Ответственности администрации образовательной организации, представителей работодателей (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за обеспечение полного и своевременного финансирования образовательных организаций и соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

5.3. Руководитель образовательной организации обязуется:

5.3.1. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при сдаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательной организации:

- учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа, в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций образовательных организаций.

5.3.2. 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».

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 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

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.

6.2.1. Возможность перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных ставок), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%.

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 СОУТ;
- установить конкретные размеры денежной компенсации.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать свой перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на федеральном 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 СОУТ, 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 и 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 и 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. 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 коллективным договором или трудовым договором.

6.6.1. В случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется соглашением

6.7. Работодатель в пределах своей компетенции:

- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ. Конкретные сроки выплаты устанавливаются коллективным договором, трудовым договором;

- 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.

6.7.1. Заработная плата работникам выплачивается в безналичной форме на банковскую карту два раза в месяц: 5 и 20 числа месяца.

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. Работодатель сохраняет 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. Работодатель и профсоюзный комитет в образовательной организации своевременно вносят изменения и дополнения в коллективный договор, в котором предусматривают новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части ФОТ по результатам труда. В Положениях 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 продолжают, 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 учетом 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 №1 к настоящему договору а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.9. Изменения требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

6.9.1. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 –ФЗ).

6.9.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Примечание:

Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абз. 4, ст.261,1. не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на 23.11.2019 г. (ФЗ от 12.11.2019 №372-ФЗ).

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части.

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом 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 срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения **страховой пенсии по старости** сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Стороны договорились производить поощрительные выплаты:

При выходе работника на пенсию при условии оставления им работы ему выплачивается денежное поощрение в сумме 5000 (пять тысяч) рублей.

В юбилейные даты сотрудников:

- 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет в размере 5000 (пять тысяч) рублей
- к профессиональному празднику (День учителя) – до 10000 рублей.
- к праздничным датам (8 марта и 23 февраля) – 1000 рублей.
- в связи со смертью близкого родственника (родители, супруги, дети) – 1000 рублей
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи – 1000 рублей.

- в связи с необходимостью длительного лечения – 1000 рублей

7. Аттестация педагогических работников.

7.1. Стороны договорились:

7.1.2. Ежегодно рассматривать итоги аттестации педагогических работников с возможным внесением изменений и дополнений в методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы.

7.2. Стороны считают возможным засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период при аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

7.2.1. на высшую квалификационную категорию:

7.2.1.1. государственные награды Российской Федерации (ордена, медали), почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

7.2.1.2. учёную степень (кандидата или доктора наук) при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

7.2.1.3. имеющим стаж по специальности более 20 лет и награды Калужской области (почетное звание Калужской области «Заслуженный работник образования Калужской области», медаль Калужской области «За особые заслуги перед Калужской областью», Почетный знак Губернатора Калужской области «За личный вклад в развитие 24 Калужской области», знак отличия Калужской области «За наставничество», Почетная грамота Губернатора Калужской области, Благодарность Губернатора Калужской области) и/или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный

знак «Почетный наставник»), ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак министерства образования и науки Калужской области «Педагог-наставник».

7.2.1.4. завоевание статуса победителя и лауреатов конкурсов: на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в Калужской области, на соискание премии Правительства Калужской области, «За нравственный подвиг учителя», «Я в педагогике нашёл своё призвание...», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Мастерство без границ», иных конкурсов, олимпиад, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются Министерство просвещения Российской Федерации, министерство образования и науки Калужской области, иные органы власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; 7.2.1.5. подготовку победителей и призеров региональных этапов олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении) являются федеральные органы государственной власти, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

7.2.2. на первую квалификационную категорию:

7.2.2.1. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, научно-практических конференций областного уровня, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются органы государственной власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования, конференции профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

7.2.3. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим заслуги, указанные в пунктах 7.2.1 - 7.2.2, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.4. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам: а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории; б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории

Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

7.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории».

7.4. Педагогическим работникам образовательной организации рекомендуется проходить ежегодное обучение по дополнительным профессиональным программам в объеме не менее 72 часов.

8. Рабочее время и время отдыха.

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

8.1.1. 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».

8.1.2. 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».

8.1.3. 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.

8.1.4. 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.

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

Запрещается непредставление 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.

8.1.5. 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.

8.1.7. Работникам по их заявлению 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 связи с бракосочетанием – 3дня

-в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня

-в связи с бракосочетанием детей работников – 3 дня

-в связи с призывом в ряды Вооруженных сил – 2 дня

-для сопровождения детей в школу в первый учебный день – 1 день

-в связи со смертью членов семьи – 3 дня

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. При наличии финансовых возможностей обеспечить работой и часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работника, заменять денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2.2. Предоставлять работнику отпуск вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение - по медицинским показаниям).

8.2.3. 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.

Разработать и утвердить положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Положением, утвержденным приказом Минобрнауки 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»

8.2.4. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, работодателям определить конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1.Участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

2.Ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1.Участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

2.Ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- в конкретные должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1.Участие в составлении программы учебных занятий;

2.Составление планов учебных занятий;

3.Ведение журнала в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1.Ведение классного журнала;

2.Составление плана работы классного руководителя;

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

9. Условия и охрана труда.

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Работодатель

9.1.1. Координирует и контролирует деятельность образовательной организации в области охраны труда.

9.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организации и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболевания, проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, выполнения программ по охране труда по итогам с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.3. Предусматривает доплату работникам, выполняющим обязанности по организации охраны труда, в размере не менее 20% должностного оклада.

9.1.4. Ежегодно анализирует состояние производственного травматизма в истекшем году и его причины, количество работающих во вредных и опасных условиях труда, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

9.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации.

9.1.6. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

9.2. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и обучающимися в образовательной организации. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.1. Организует проведение СОУТ в соответствии ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

9.2.2. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профкома первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.3. Руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом обязуются:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда и выборы

уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей;

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

- разрабатывать мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией;

- включать в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома и членов комиссии, комиссию по охране труда;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать инструктирование и проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- предоставлять работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивать на основании статей 69, 212 Трудового кодекса Российской Федерации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», 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:

- ежегодно заключать Соглашение по охране труда между образовательной организацией и профсоюзным комитетом;

- организовывать участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций (организаций);

- предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- устанавливать уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении при наличии финансовой возможности.

9.4. Первичная профсоюзная организация :

9.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

9.4.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

9.4.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие

нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда по вине работника.

9.4.5. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда образовательной организации, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.4.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней и месячников охраны труда и экологической безопасности.

9.4.7. Участвует в проведении СОУТ.

9.4.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

9.4.9. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отклонения от установленных норм температурного режима, уровня освещенности и шума в классах и аудиториях и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

10.1.Работодатель:

10.1.1. В пределах своей компетенции содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и организует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

10.1.2.Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

10.1.3. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах.

10.1.4. Обеспечивает развитие и повышение профессиональной компетенции, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

10.1.5. Продолжает работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством реализации бюджетного финансирования, включающей выбор педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы на основе формирования профессионального заказа на повышение квалификации в соответствии с персонифицированным подходом.

10.1.6. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 года № 610.

10.1.7. Реализует право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года по условиям трудового договора между работником и работодателем, в котором определяются гарантии и компенсации.

10.1.8. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, реализует дополнительные профессиональные программы повышения квалификации руководителей, педагогических работников.

10.1.9. Разрабатывает организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

10.1.10. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых увольнений работников, не проводит в течение учебного года мероприятия по сокращению рабочих мест и заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательной организации, сокращения численности или штата работников образовательной организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам коллективных и индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

10.2.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости профкому первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в случае увольнения двух и более процентов работников в течение календарного года по причине сокращения численности или штата.

10.4. Стороны обязуются:

- проводить с профсоюзными комитетами консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условия) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- определять порядок и условия для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом переоснащении и развитии образовательной организации.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы; Калужского областного трехстороннего Соглашения между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020-2022 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательных организаций Калужской области, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- предоставлять профкому первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным

договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

- не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии;

- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций с расчётных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения;

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав членов профсоюзной организации или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их

заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

11.4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.5. С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2.3.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135,ст.144, ст.152, ст.153, ст.154Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными или иными особыми условиями труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации),в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

12. Обязательства профсоюза.

12. Первичная профсоюзная организация обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательной организации.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников образовательной организации, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательной организации.

12.5.Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путем:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;

- оказания помощи в подборе и приобретении путевок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

12.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательной организации в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

12.7. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в образовательной организации трудового законодательства положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

12.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательной организации, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

12.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллектива.

12.10. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации, а также работников этой организации.

12.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

12.12. Из средств профсоюзного бюджета:

-выплачивать работниками образовательной организации из средств бюджета профсоюзной организации пособие по лечению в виде материальной помощи в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;

-выплачивать работниками образовательной организации из средств бюджета профсоюзной организации материальную помощь в связи с трудным материальным положением в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;

-выплачивать работниками образовательной организации из средств бюджета профсоюзной организации материальную помощь в связи со смертью близкого родственника в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;

-выплачивать работниками образовательной организации из средств бюджета профсоюзной организации в связи с юбилейными датами рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) материальной помощи в сумме 1000 (одна тысяча) рублей;

-выделять работникам материальную помощь на приобретение новогодних подарков от 300(трехсот) рублей на подарок (до окончания обучения ребенка в школе).

Конкретные размеры материальной помощи определяются на заседании профкома.

13. Контроль за выполнением Договора.

13.1. Контроль за выполнением Договора производится сторонами Договора посредством организации деятельности двухсторонней согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Договора, ведению

коллективных переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

13.2. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

13.3. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

13.4. Стороны договорились, что:

13.4.1. Настоящий Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в ОСЗН администрации Жиздринского района.

13.4.2. В случае возникновения забастовок ответственность сторон устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Настоящий Договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

13.6. Переговоры по заключению нового Договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

К коллективному договору между администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Овсорокская СОШ» на 2023-2025 годы

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 2010года № 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)
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 музыки образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

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

К коллективному договору между администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Овсорокская СОШ» на 2023- 2025 годы

Представление на педагогического работника, претендующего на присвоение высшей квалификационной категории, на основании Договора

1. **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

16.

17.

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 (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Форма представления опыта работы	Тема	Дата проведения мероприятия
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)

К коллективному договору между администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района и Первичной профсоюзной организацией работников МКОУ «Овсорокская СОШ» на 2023- 2025 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о двухсторонней комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного Договора между Администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Овсорокская СОШ»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Двухсторонняя комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного Договора между Администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Овсорокская СОШ» (далее- Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере образования, созданным сторонами, заключающими Договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Калужской области, Коллективным Договором между Администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Овсорокская СОШ», настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- решение системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в образовательной организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в образовательной организации.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;
- оказание содействия при разработке коллективного договора образовательного учреждения;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных трудовым законодательством, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования, коллективным договором;
- обсуждение проектов законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

3. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении образования;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у представителей работодателей, профсоюзной организации информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций комиссии по развитию социального партнерства в сфере образовательной организации;
- заслушивать на своих заседаниях информацию по выполнению Договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в образовательном учреждении, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

Работу Комиссии организуют сопредседатель, избираемый сторонами Договора.

Сопредседатель Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы комиссии;
- подписывает принятые решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Договор.

5. Срок полномочий комиссии.

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора.

5.2. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Комиссии.

К коллективному договору между администрацией МКОУ «Овсорокская СОШ» Жиздринского района и Первичной профсоюзной организацией работников МКОУ «Овсорокская СОШ» на 2023- 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной
организации МКОУ «Овсорокская СОШ»

Лосева

Лосева Е.И.

«01» сентября 2022 г.

Директор МКОУ «Овсорокская СОШ»

Лесина

Лесина Е.А.

«01» сентября 2022 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении МКОУ «Овсорокская СОШ».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МКОУ «Овсорокская СОШ» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

1. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. СОУТ	2022-25 год
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобробразования России от 13.01.2003 №1/29	В течение года
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	В течение года
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям в ГБОУ № 1232. Согласование этих инструкций с профкомом и уполномоченным по охране труда в установленном ТК РФ порядке.	По необходимости
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Сентябрь 2022
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым	Постоянно

Минтрудом РФ образцам	
<p>1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности – работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты – работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества 	2022-25г.
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Действующая
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Действующая
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течение года
2.2. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Постоянно в течение года
2.3. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	по необходимости

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	По графику
3.2. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава в спортивном зале	Постоянно в течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно в течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере необходимости
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши- беруши, наушники)	По мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Действующая
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Действующие

5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Действующая
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Регулярно в течение года
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.

2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.

3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

1. НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКОУ «Овсорокская СОШ»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	2 пары

2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Для мытья рук на работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями	мыло туалетное 200 г. или моющие средства в дозирующих устройствах 200 мл.

3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Учитель	13
3.	Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий	1

В настоящем деле
Пронумеровано и прошнуровано
45 (сорок пять) страниц
01.01.2023
Директор школы Лесина Е.А.
Пред.Профкома Лосева Е.И.

