

## Коллективный договор

Муниципального образовательного учреждения  
Николо-Горской основной общеобразовательной школы

На 2013 – 2015 г.г.

От работодателя:

Директор

МОУ Николо-Горская ООП  
В. М. Сорокина



От работников:

Председатель

первичной организации профсоюза  
работников народного образования  
и науки Л.А.Сучкова

  
(подпись Ф.И.О.)



## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён на основе действующих положений Российского законодательства о труде, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области на 2006 – 2007 годы, и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, входящих в систему образования Первомайского МР (далее – учреждения).

1.2. Договор определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и социальные льготы работникам системы образования района, не ограничивая права органов местного самоуправления и трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственных средств.

1.3. Договор обязателен к применению на уровне коллективных договоров в учреждениях, индивидуальных трудовых договоров работников учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия коллективных договоров, ухудшающие социально – экономические, трудовые права работников, установленные законодательными, нормативно – правовыми актами и настоящим соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Сторонами Договора (далее – стороны) являются: работники Николо –Горской основной образовательной школы (далее – работники) в лице их представителя – Председателя первичной организации профсоюза Николо-Горской ООШ Первомайского МР (далее – профсоюз) и работодатель в лице их представителя – директора Николо-Горской ООШ Первомайского МР (далее –директор).

1.5. Директор и профсоюз несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством и соглашением.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и коллективов учреждений. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников отрасли.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.7.1. Создание на равноправной основе отраслевой комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и реализации положений Договора.

1.7.2. Участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением; предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально – экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам образовательных учреждений.

1.7.3. Заблаговременное предоставление в профсоюз проектов ведомственных нормативно – правовых актов, затрагивающих социально – экономические, трудовые права и профессиональные интересы работников, для учета по ним мнения и позиции профсоюза.

1.7.4. Принятие органами управления или администрацией образовательных учреждений управленческих решений, затрагивающих социально – экономические и трудовые права работников, осуществляется по согласованию с соответствующими профсоюзами и их органами.

1.7.5. Стороны договорились осуществлять содействие в заключении и реализации коллективных договоров.

1.8. Действие Договора распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Первомайского МР.

1.9. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2009г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2009 года.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

1.10. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

## **2. Экономика и управление образованием.**

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Осуществлять постоянный мониторинг в сфере образования района в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательных учреждений:

- добиваться полной реализации действующих федеральных, областных и муниципальных законов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников, учащихся и студентов отрасли;
- принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативно – правовых актов, программ развития системы образования района;
- принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат,

надбавок и компенсационных выплат работникам образования, на социальную поддержку работников;

- добиваться увеличения и приоритетного финансирования сферы образования при формировании местного бюджета;

- обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

2.1.2. Создавать совместные постоянно действующие или временные комиссии и рабочие группы для решения тех или иных социально – экономических проблем образования, подготовки и экспертизы законопроектов, иных нормативно – правовых актов, затрагивающих социально – трудовые права и интересы работников.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Договора на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально – экономических проблем образования, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.1.4. Направлять по запросу любой из сторон Договора имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально – экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательных учреждений района;

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информация о состоянии материально – технической базы учреждений образования района, условий и охраны труда в учреждениях;

- показатели кадровой обеспеченности образовательных учреждений;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;

- проекты законодательных и иных нормативно – правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально – экономических проблем, социально – трудовых отношений в сфере образования;

- другие аналогичные документы.

2.1.5. Осуществлять контроль за реализацией федеральных, областных, районных законов, нормативно – правовых актов, регулирующих вопросы образования в части:

- ведения финансово – хозяйственной деятельности;

- использования финансовых средств, закрепленных за учреждением;

- расходования экономии бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов учреждения и в соответствии с коллективным договором на премирование работников, оказание социальной поддержки (материальной помощи) работникам.

2.1.6. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

2.2. Профсоюз обязуется:

- анализировать поступающие от отдельных членов профсоюза предложения по улучшению работы учреждений образования, их финансовому оздоровлению и направлять предложения в Администрацию Первомайского МР, отдел образования.

- осуществлять профсоюзный контроль за ходом выполнения социальных направлений районной Программы развития образования.

- принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

### **3. Трудовые отношения.**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании» и коллективным договором образовательного учреждения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в учреждении не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор заключается с работниками образовательных учреждений на неопределенный срок. 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, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений заключать с работниками, являющимися пенсионерами по возрасту и работниками, принимаемыми по совместительству, трудовые договоры на неопределенный срок.

3.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении.

- 3.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.
- 3.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных учреждений предусматривать курсовую подготовку медицинских работников дошкольных образовательных учреждений.

#### **4. Оплата труда и нормы труда.**

4.1. Департамент образования подтверждает действие приказа № 266 от 19.10.95г. с изменениями и дополнениями, а также законность выделения дополнительно к фонду заработной платы на основе ЕТС средств в объеме 20 – 25 % для оплаты работ и выплаты надбавок стимулирующего характера в учреждениях образования.

4.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, учреждениями самостоятельно, по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах (в том числе в форме положений об оплате труда).

4.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно, и закрепляется в коллективном договоре.

4.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

Стороны рекомендуют при превышении количества обучающихся в классе, группе устанавливать педагогическим работникам соответствующие доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении выполняемой работы.

4.5. Работодатель совместно с Профсоюзом устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест. Если аттестация рабочих мест в учреждении не проводилась, то работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты в размере 12% тарифной ставки (оклада) по ЕТС.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в денежной форме.

4.7. Стороны считают, что:

4.7.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/ 300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

- 4.7.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.
- 4.7.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения данного Коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.
- 4.7.4. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с Коллективным договором учреждения может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально – технической базы и т.д.
- 4.7.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 4.8. Стороны рекомендуют в коллективных договорах образовательных учреждений предусматривать, что оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, оплачивается по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за одну ставку заработной платы, для других работников отрасли – 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего распорядка, уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием, что фиксируется в коллективном договоре.

5.2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно – вспомогательный и обслуживающих персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение педагогов к ремонтно – строительным

работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов целесообразно предусматривать компенсацию в виде доплаты, в порядке и на условиях зафиксированных в коллективном договоре. Учителям, по возможности, необходимо предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.5. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.8. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.9. Стороны рекомендуют устанавливать дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- медицинским работникам, находящимся в штатах образовательных учреждений;



- помощникам воспитателей;
- библиотечным работникам учреждений образования.

5.10. При наличии у работника путевки на санаторно – курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до шести месяцев, 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 при увольнении.

5.12. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

## **6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.**

6.1. Стороны рекомендуют:

6.1.1. Руководителю образовательного учреждения проводить анализ кадрового потенциала учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

6.1.2. Разработать совместно с профсоюзом, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

6.1.3. Разрабатывать и предусматривать в коллективном договоре меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.1.4. Руководителю учреждения предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета.

6.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации учреждений образования, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских образовательных учреждений без предварительного согласия схода жителей.

6.2. Стороны считают, что в случаях массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, а также сокращением объемов их деятельности представители работодателя своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме представляют органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, категориях и сроках, в течение которых их намеренно осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4. В период повышения квалификации и переподготовки по основному месту работы педагогическому работнику сохраняется средняя заработная плата (с учетом ее индексации) и оплачиваются командировочные расходы, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.5. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.6. Стороны считают целесообразным проведение ежегодного мониторинга кадровой обеспеченности образовательных учреждений района.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

Стороны считают, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется образовательным

учреждением самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с профкомом учреждения. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной платы по смете учреждения не может рассматриваться как не целевое расходование средств.

7.3. Работники образования, проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Ярославской области и решениями местных органов власти.

7.4. Стороны рекомендуют:

7.4.1. Предусматривать в коллективных договорах:

- предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска в случаях: бракосочетания самого работника (3 календарных дня); бракосочетания детей одного из работников, родителей (2 календарных дня); рождения ребенка (2 календарных дня для мужа); смерти детей, родителей, супруга, супруги (3 календарных дня);

- предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим на селе и в рабочих поселках, в соответствии с российским законодательством;

- доплату из надтарифного фонда в размере от 10% до 30% должностного оклада работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы.

7.4.2. Органам управления образованием перечислять на счет профсоюзного комитета средства для ведения социально – культурной, физкультурно – оздоровительной и иной работы.

7.5. Выпускники педагогических учебных заведений, прибывшие на работу в сельскую местность, имеют право на получение единовременного пособия в размере до 6 окладов на хозяйственное обзаведение за счет средств муниципальных округов (по их решению).

7.6. Стороны считают целесообразным предусматривать в коллективных договорах дополнительные (не) оплачиваемые отпуска педагогическим работникам, которые в течение учебного года не уходили в отпуск, связанный с временной нетрудоспособностью, вызванной болезнью или увечьем (бытовой травмой). Конкретная продолжительность отпусков устанавливается в коллективных договорах образовательных учреждений.

7.7. Работающие граждане в случае болезни имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

7.8. При аттестации педагогических и руководящих работников на квалификационные категории предусмотрено следующее:

7.8.1. От процедуры экспертизы профессиональной компетентности (квалификационных испытаний) освобождаются:

1) педагогические и руководящие работники, награжденные государственными и ведомственными наградами:

- орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность,

- отраслевыми наградами «Почетный работник», «Отличник»;

2) лица, имеющие звание «Заслуженный», «Народный» по профилю выполняемой работы;

3) лица, имеющие научные звания и ученые степени;

4) педагогические и руководящие работники образования пенсионного возраста (женщины с 55 лет, мужчины с 60 лет);

5) педагогические и руководящие работники предпенсионного возраста (женщины с 52 лет, мужчины с 57 лет);

6.) победители Всероссийского конкурса мастерства педагогических работников начального профессионального образования (при прохождении аттестации впервые после награждения);

7) лауреаты в соответствии с Положением о конкурсе при наличии ходатайства оргкомитета конкурса, протоколов жюри (при прохождении аттестации впервые после награждения);

- областных туров всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», педагогов дополнительного образования детей и др. соответствующего уровня,

- областного конкурса «Лидер в образовании» (по профилю управленческой деятельности);

8) лауреаты премий Президента РФ, Правительства РФ;

9) лауреаты премии Губернатора Ярославской области в сфере образования при прохождении аттестации впервые после награждения;

10) педагогические и руководящие работники при подтверждении имеющийся квалификационной категории;

11) педагогические и руководящие работники в течение пяти лет после получения диплома (на момент подачи заявления на аттестацию):

а) выпускники вузов, имеющие диплом с отличием;

б) лица, закончившие аспирантуру (магистратуру) по профилю деятельности;

в) лица, получившие диплом о втором высшем образовании по профилю деятельности;

г) лица, получившие диплом о профессиональной переподготовке по профилю деятельности (объемом не менее 500 часов);

12) педагогические и руководящие работники в случае изъявления ими желания пройти аттестацию на более низкую, по сравнению с имеющейся, квалификационной категорией.

Работник, не выполнивший в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от процедуры экспертизы профессиональной компетентности ни по одному из вышеперечисленных оснований при аттестации на ту же или более высокую квалификационную категорию.

Работник, аттестованный на заявленную квалификационную категорию, но получивший по результатам экспертизы профессиональной компетенции рекомендацию на более низкую квалификационную категорию, не может быть освобожден от экспертизы ни по одному из вышеперечисленных в данном пункте оснований при очередной (внеочередной) аттестации на ту же или более высокую категорию.

7.8.2. Победители (1 – 3 место) муниципальных конкурсов педагогического мастерства при наличии ходатайства муниципального органа управления образованием при аттестации на первую квалификационную категорию могут пройти экспертизу профессиональной компетентности в заочной форме в экспертной (квалификационной) комиссии Главной аттестационной комиссии.

7.8.3. Педагогический (руководящий) работник образования, являющийся руководителем областной стажерской площадки или активно участвующий в её деятельности, может быть освобожден от процедуры профессиональной компетентности или от процедуры экспертизы результативности деятельности при наличии ходатайства учреждения (органа управления образованием), курирующего деятельность стажерской площадки.

7.8.4. От процедуры экспертизы результативности деятельности (2 – го направления аттестации) освобождаются:

- педагогические и руководящие работники, имеющие звание «Заслуженный», «Народный» или ученую степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы, при условии ходатайства образовательного учреждения (органа управления образованием);

- эксперты муниципальной аттестационной комиссии, аттестационной комиссии образовательного учреждения при подтверждении имеющейся у них квалификационной категории при условии привлечения их в межаттестационный период к 15 и более экспертизам результативности деятельности педагогических и руководящих работников (если аттестуется по той же должности) на соответствующую квалификационную категорию или к аттестационной экспертизе образовательных учреждений.

- руководители образовательных учреждений – победителей конкурсного отбора общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, при прохождении очередной (внеочередной) аттестации впервые после награждения при условии ходатайства органа управления образованием;

- учителя – победители конкурса на получение очередной (внеочередной) аттестации по той же должности, по которой педагогический работник был представлен на конкурс, впервые после награждения при условии ходатайства образовательного учреждения.

7.8.5. Победителям (1 – е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», педагогов дополнительного образования детей и др. соответствующего уровня присваивается высшая квалификационная категория при наличии ходатайства оргкомитета конкурса, Положения о конкурсе, протоколов жюри.

7.8.6. Квалификационная категория сохраняется на срок ее действия:

- в случае перехода работника из государственного, ведомственного учреждения, муниципального или негосударственного учреждения в государственное или муниципальное образовательное учреждение (если категория была присвоена в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденном приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908), в противном случае, сохраняется на год;
- в случае перехода работника из образовательного учреждения, подведомственного департаменту по физкультуре и спорту Администрации Ярославской области, в образовательное учреждение, подведомственное департаменту образования Администрации Ярославской области (если она была присвоена после 10.01.2002г. на основании рекомендаций межведомственной комиссии);
- в случае прибытия из бывших союзных республик, но не свыше 5 лет со дня присвоения;
- в случае возобновления педагогической (руководящей) деятельности;
- в случае перехода с одной руководящей должности на другую;
- в случае перехода работника с должности «воспитатель», «преподаватель», «методист», «инструктор – методист», «тренер – преподаватель» на должность «старший воспитатель», «старший преподаватель», «старший методист», «старший тренер – преподаватель»;
- при назначении аттестованного на квалификационную категорию методиста муниципальных методических служб на должность руководящего работника образовательного учреждения.

7.8.7. Срок действия квалификационной категории может быть восстановлен соответствующим органом управления образованием в случае его истечения у педагогических (руководящих) работников во время:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- отпуска до 1 года в соответствии с п.5 ст.55 Закона «Об образовании»,
- перехода из одного учреждения в другое (независимо от ведомственной принадлежности, типа и вида образовательного учреждения),

- в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п.п. 5, 6, 8 ст.81 и ст.336 ТК РФ;
- лицам предпенсионного возраста (с 52 лет для женщин и с 57 лет для мужчин) до наступления пенсионного возраста (55 лет для женщин и до 60 лет для мужчин).

В вышеперечисленных случаях при выходе на работу срок действия имеющийся квалификационной категории продлевается приказом руководителя соответствующего органа управления образованием (образовательного учреждения) в индивидуальном порядке на срок до 1 года (за исключением п.7, где продление возможно не более чем на 3 года), но не более чем 1 раз.

В случае продолжения педагогической или управленческой деятельности на достигнутом квалификационном уровне прохождение аттестации обязательно.

7.8.8. Прохождение работником 1 – ого или 2 – го направления аттестации в исключительных случаях возможно в заочной форме при наличии ходатайства образовательного учреждения (органа управления образованием) в соответствии с требованиями согласованной формы экспертизы.

7.8.9. С целью защиты интересов педагогических и руководящих работников аттестационным комиссиям всех уровней рекомендуются:

- решать вопрос о направлении аттестационных материалов в нижестоящую аттестационную комиссию в случае вынесения решения о несоответствии работника заявленной квалификационной категории;
- решать вопрос о включении в списки аттестуемых на более высокую квалификационную категорию в текущем учебном году по ходатайству нижестоящей аттестационной комиссии, основанному на результатах их аттестации с рекомендациями на эту категорию на обоих направлениях.

7.8.10. При установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям квалификационные категории, присвоенные по одной из них, могут учитываться в течение срока их действия при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

7.8.11. При досрочной аттестации педагогический и руководящий работник имеет право воспользоваться (но не более одного раза) удостоверением с рекомендацией, полученной ранее по итогам экспертизы профессиональной компетентности и соответствующей заявленной квалификационной категории.

Досрочной аттестацией считается аттестация работника в течении трех лет после предыдущей аттестации (на момент подачи заявления).

7.9. Льготы, предусмотренные п.7, 8 настоящего Соглашения, формы и процедуры проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений применяются в части, не противоречащей Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденному приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. №1908, до утверждения в установленном порядке вариативных форм и процедур аттестации.

7.10. Работодатель совместно с профсоюзом обеспечивают эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно – курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счет средств областного и муниципальных бюджетов).

7.11. Стороны считают, что родительская плата за содержание детей работников образования в дошкольных учреждениях не должна превышать 20%, а если оба родителя работают в образовательном учреждении – 10% от общей стоимости содержания ребенка.

## **8. Охрана труда.**

Для улучшения охраны труда в учреждениях образования области стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Директор:

8.1. 1. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда руководителей учреждений.

8.1.2. Организует проведение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.1.3. Осуществляет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися.

8.1.4. Планирует и организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов, а также повышение квалификации работников служб охраны труда, специалистов, занимающихся вопросами охраны труда и здоровья в органах управления образованием и учреждениях образования.

8.1.5. Ежегодно информирует профсоюз о состоянии охраны труда в системе образования, и финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. на доплаты за работу во вредных условиях труда.

8.1.6. Содействует созданию служб охраны труда в образовательных учреждениях района.

8.1.7. Координирует и контролирует деятельность учреждения образования в области охраны труда и обучения по охране труда.



8.1.8. Оказывает методическую помощь учреждениям образования в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.1.9. Требуем от подведомственных учреждений обеспечения работающих: спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, моющими средствами, согласно действующих нормативных актов, коллективных договоров.

8.2. Представители работодателей в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Осуществляют, за счет средств учреждения, обучение и аттестацию работников: по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности (в соответствии со ст. 18 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 17 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

8.2.2. Выделяют средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, которые отражаются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору. Работники не финансируют расходы по охране труда.

8.2.3. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.4. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.2.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем требований по охране труда, предоставляют работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивают возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.6. Создает совместные комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивают условия их работы.

8.2.7. Обеспечивает за счет муниципальных средств и средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников; а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.8. Привлекают представителей профсоюзных организаций к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов образовательных учреждений.

8.2.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний. О групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию несчастных случаев.

8.2.10. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

### 8.3. Профсоюз:

8.3.1. Создает техническую инспекцию труда районной организации профсоюза и организует обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда в первичных организациях.

8.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.3.3. Оказывает первичным организациям методическую помощь в организации работы по охране труда, обеспечивает нормативно – правовой документацией.

8.3.4. Обязуется силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

### 8.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя:

8.4.1. Осуществляет трехступенчатый (административно – общественный) контроль за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно – технических документов по охране труда.

8.4.2. Обеспечивают формирование и организацию совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.

8.4.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

8.4.4. Разрабатывают самостоятельный раздел коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемое соглашение по охране труда.

8.4.5. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением заключения по форме, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.4.6. Организуют и проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда.

8.5. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.6. Стороны предусматривают доплаты из средств надтарифного фонда уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей.

## **9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяется ТК РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства образования РФ, территориальными соглашениями, региональными соглашениями, Уставом учреждения, коллективным договором, настоящим Договором.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности;
- предоставляет профсоюзному органу учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи;
- предоставляет профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включает представителей профсоюза в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;
- обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзных организаций. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с

работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из заработной платы.

9.2.3. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения подлежат:

- график отпусков;
- режим работы всех категорий отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты иных документов, затрагивающих социально – экономические и трудовые интересы работников;

9.3. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности:

9.3.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа; руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существующих условий труда (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, депремирование и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных профорганов на время участия в работе Пленумов, президиумов, совещаний, проводимых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на

условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.3.4. Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами образовательных учреждений.

.49. Органы управления образованием приглашают представителей профсоюзных органов для участия в работе совещаний, собраний работников образования, руководителей образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий данного Договора, коллективных договоров.

9.5. Отдел образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

## **10. Обязательства профсоюза.**

10. Профсоюз, его первичные организации обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной и муниципальной власти по созданию нормативно – правовой базы в связи с действием ФЗ № 131 – ФЗ по реализации существующих законов и нормативных актов по вопросам труда и заработной платы, по сохранению социальных гарантий и льгот работников отрасли. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.5. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и т.д.;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования, улучшения условий их труда, быта и оздоровления.

## **11. Порядок реализации и контроль за выполнением.**

11.1. Текст Договора доводится:

Директором Николо-Горской ООШ Первомайского МР – до сведения Отдела образования Первомайского МР;

-Председателем первичной профсоюзной организации Николо-Горской ООШ– до сведения членов профсоюза.

11.2. Директор Николо-Горской ООШ Первомайского МР обеспечивает уведомительную регистрацию Договора в отделе социальной защиты населения и труда и в департаменте образования Ярославской области;

районный комитет Профсоюза – в областном комитете Профсоюза.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения Договора ежегодно заслушивается на совместном заседании коллегиальных органов представителей сторон Договора и доводится до сведения администрации образовательных учреждений, коллективов образовательных учреждений.

11.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств,

- 11.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.
- 11.6. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Коллективный договор заключён 18 октября 2013 года.

Прочито и пропумеровано

16 листов

Дата: 18 октября 2013г.

Подпись: В.М. Сорокина

ИД.СУ4400А/

