

Работодатель:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
Неделинской основной общеобразовательной школы
_____ Шкалина Е.В.

Учреждён на общем собрании
работников Муниципального
общеобразовательного
учреждения Неделинской основной
общеобразовательной школы
_____ Весо́ва Ю.В.

Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения
Неделинской основной школы
на 2017-2019 гг.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в Малоярославецкой районной администрации.

Регистрационный номер _____ от _____ 2017 года.

Заместитель Главы
Малоярославецкой Районной администрации: _____ Богомолова Н.В.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и профкомом на 2017-2019 гг. Договор заключён на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области с целью определения согласованных позиций сторон по созданию стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования. Трудовой договор обязателен в учреждениях и организациях, находящихся в ведении Министерства образования, культуры и спорта Калужской области, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МОУ Неделинской основной школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (профкома).

- работодатель в лице полномочного представителя-директора школы Шкалиной Е.В.

1.3. Коллективный договор распространяется на работников и работодателя, первичную профсоюзную организацию, которая входит в Профсоюз, а также на работников учреждения.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюзная организация школы выступает в качестве полномочного представителя работников школы при разработке и заключении договоров и соглашений, ведении переговоров по разрешению трудовых споров, урегулированию разногласий, касающихся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости и увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости отдельных работников.

1.4.2. В Коллективный договор учреждения нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

В Коллективном договоре учреждения с учётом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.4.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказывающегося от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательства предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 54 ТК РФ).

1.4.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ). Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения.

1.4.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Коллективным договором, действующими являются данные решения.

1.4.6. Стороны не в праве в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.4.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2019г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019года.

1.4.8. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, работодателей, не уполномочивших ранее на его заключение.

2. Обязательства сторон Коллективного договора и их представителей.

2.1 Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МОУ Неделинской основной школы и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования. Результативности деятельности учреждения, реализации Концепции модернизации российского образования и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнёрства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с объёмом бюджетных обязательств, утверждённых Законом Калужской области «Об областном бюджете» на соответствующий год.

2.2.2. Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Представляет Профсоюзу информацию о соответствующих областных, районных целевых решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при их разработке и реализации.

2.2.4. Обеспечивает участие Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза в работе принимать участие в решении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4.Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе учреждения.

2.3.5.Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включённых в коллективный договор.

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

2.3.7.осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8.Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

3.Развитие социального партнёрства и участие профсоюзного органа в управлении МОУ Неделинской основной школы.

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, соблюдения определённых настоящим договором обязательств и договорённостей.

3.1.2.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на региональном уровне и в образовательном учреждении.

Обеспечить участие другой стороны трудового договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.1.3.Содействовать осуществлению в учреждении образования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4.Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном законодательством.

3.1.5.Создать на равноправной основе комиссию по заключению и реализации Коллективного договора между работодателем и Профкомом по регулированию социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений на 2017-2019 годы для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения Коллективного договора и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Коллективного договора в лице комиссии по разработке и принятию Коллективного договора.

3.1.6.По вопросам заключения и реализации Коллективного договора руководствоваться Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения между министерством образования, культуры и спорта Калужской области и Калужским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019годы.

3.1.7.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной базы по вопросам образования.

3.1.8.Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства в МОУ Неделинская основная школа.

3.1.9.Содействовать заключению Коллективного договора в учреждении образования.

3.1.10.Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3.2. Обязательства сторон Коллективного договора:

3.2.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего договора, и не реже одного раза в год комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подводит итоги его выполнения. Отчёты о выполнении коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании администрации МОУ Неделинская основная школа и Профкома и доводятся сторонами до сведения органов управления образования.

3.2.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и комиссией по заключению и реализации Коллективного договора между администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией.

4. Трудовые отношения.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела 3 Трудового Кодекса РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, данным Коллективным договором МОУ Неделинской основной школы.

Заключение срочного трудового договора допускается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

4.1.2. С руководителями образовательного учреждения трудовой договор заключается на срок (неопределённый или определённый до пяти лет), установленный Уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителями (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя руководителю выплачивается компенсация в размере, определённом трудовым договором, но не меньше трёх средних месячных заработков.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 41, 42, 43, 44, 47).

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, других соглашений, Коллективных договоров, Устава и иных локальных актов образовательного учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде. Настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении образования.

4.1.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении образования.

4.1.5. Испытание не устанавливается при приёме на работу выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования и педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.1.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменения условий трудовых договоров работников.

4.2. При сокращении численности или штата работников работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

4.3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменениями, определёнными сторонами условий трудового договора, обеспечить выплату работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

5. Обязательства в области экономики и управления образованием.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Своевременно и в полном объёме выделять средства на оплату труда, социальные выплаты работникам, обеспечивать коммунальные льготы педагогическим работникам на селе, охрану труда и другие статьи расходов на образование

5.1.2. Обеспечивать уплату процентов работникам школы в соответствии с трудовым законодательством в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

5.1.3. При принятии решения об изменении подчинённости объектов социально-культурной сферы, при сдаче в аренду помещений, сооружений, оборудования, находящихся в управлении учебного учреждения, учитывать мнение коллектива работников школы и профкома в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

5.1.4. При появлении внебюджетных средств на обеспечение социальной защиты работников определять их использование с участием профсоюзной организации школы.

5.1.5. Согласно пункту 12 Соглашения между Минобрнауки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза от 10.01.2017г. работодатели обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием и оргтехникой, средствами связи, в т.ч. выходом в Интернет;
- обеспечить охрану и уборку помещений, безвозмездно предоставлять транспортные средства; может оплачивать работу председателя первичной профсоюзной организации.

5.1.6. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

5.1.7. Педагогическим работникам проходить ежегодное обучение по дополнительным профессиональным программам в объёме не менее 72 часов.

6. Оплата труда и нормы труда.

6.1.1. Уровень заработной платы работников образовательной организации определять муниципальными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента РФ 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. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений, перешедших на отраслевую систему оплаты труда формируется из:

6.2.1. базового должностного оклада- минимальный оклад, ставка заработной платы без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, которые определяются на предстоящий

финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

6.2.2.гарантированные доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

6.2.3.выплат компенсационного характера, которые определяются: для общеобразовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального образования, специальных(коррекционных) учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – в размере 35% средств, предусмотренных на оплату ставок(окладов) заработной платы (ТК РФ ст.164, 165 в ред. ФЗ от 30.06.2006г.№90-ФЗ), а также выплат работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

Базовая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат.

6.2.4.Стимулирующие выплаты-выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части оплаты труда для работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда, определяются в размере 10% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

6.2.5.Средств на премирование, которые определяются в размере 30% средств, предусмотренных на оплату ставок(окладов) заработной платы.

6.3На премирование руководителей образовательных учреждений направляется до 5%от общего объёма средств на премирование.

6.4.Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.5.Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются:

-договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учётом мнения выборного профсоюзного органа;

-руководителям муниципального образовательного учреждения-с учётом мнения районной(городской)организации Профсоюза.

6.5.1.При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания(ст.194 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Калужской области.

6.5.2.Учебную(педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

-сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;

-необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

-стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

6.5.3.Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

6.5.4.Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

6.5.5.В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам, трудовые отношения с указанными работниками с их

согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений». Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

6.5.6Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев, оплату производить со дня замещения за все часы фактической педагогической работы путём внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.5.7.Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому осуществлять с учётом рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ(приложение к письму от 26октября 2004 №947/96).

6.5.8.Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к настоящему договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

6.5.9.При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы(так называемые «окна»),которые в отличие от коротких перерывов(перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.6.Стороны договорились:

6.6.1.Осуществлять контроль за реализацией отраслевой системы оплаты труда в учреждении образования.

6.6.2.Выплачивать заработную плату в учреждении образования не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный в коллективном договоре(20числа каждого месяца-аванс, и 5числа каждого месяца-заработная плата ТК РФ ст.136 ч.3,4,6).При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим. Праздничным днём. Выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. Работник должен быть предупреждён о начале времени отпуска за 2 недели до его начала(ТК РФ ст.124).

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда работникам несёт руководитель учреждения(ТК РФ ст.142).

В комиссию по распределению доплат входит председатель профкома.

6.6.3.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов(денежной компенсации) в размере не менее 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения образования, определенном ст.236 ТК РФ.

6.6.4.Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несёт ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ.

6.6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.6.6. Работодатели должны сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективных договоров или соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142, 234, 236, 414 ТК РФ, заработную плату в полном объеме при продолжительности акции не более 3-х дней, что закрепляется в настоящем Коллективном договоре и соглашениях.

6.6.7. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере до 12-24%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 7 октября 1992г. №611, а также ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ.

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

- иметь перечень работ с вредными и опасными условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Указанный перечень работ принимается работодателем по результатам проведённой аттестации рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель осуществляет выплату повышенной заработной платы.

Конкретные размеры повышенной заработной платы (конкретные размеры доплат) по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа работников и должны быть зафиксированы в настоящем Коллективном договоре и трудовых договорах работников (приложение 2).

6.6.8. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

Размеры доплат устанавливаются приказом по учреждению в соответствии с положением их выплат. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

6.6.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учётный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. 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 дополнительно определяться Коллективным договором или трудовым договором.

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

6.6.10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ТК РФ ст.272).

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18-ти лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.6.11. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Работодатели при выплате заработной платы в расчётных листках каждого работника отражают суммы начисленных в его пользу страховых взносов в пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.6.12. Оплата труда библиотечных работников учреждений образования производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для соответствующих категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы.

6.6.13. Гарантии сохранения заработной платы учителям общеобразовательных учреждений, преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов, (групп), досрочный выпуск обучающихся), обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объёме нагрузки, даже при её полном отсутствии.

6.6.14. Работодателю в случае уменьшения учебной нагрузки у учителей общеобразовательного учреждения в течение учебного года по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации, и отсутствия возможности предоставить иную педагогическую работу до окончания учебного года выплачивать им:
-ставку-в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;
-заработную плату, установленную при тарификации, - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.

Размеры доплат надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы в соответствии со ст.152 ТК РФ в пределах средств установленных на оплату труда в том числе из внебюджетных источников самостоятельно по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами и закрепляется настоящим договором.

6.6.15. Оплата дополнительных отпусков производится:
-за работу с вредными условиями труда;
-работникам с ненормированным рабочим днём (приложение3).

6.6.16. В образовательных учреждениях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.6.17. Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учётом уровня квалификации замещающего работника.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6.18. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждений предусматривает увеличение размеров окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, заработной платы, изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании-со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия-со дня присвоения награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6.19. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к настоящему договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

6.6.20. Работникам, у которых по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся категории на период подготовки к аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребёнком или окончания периода длительной нетрудоспособности.

6.6.21 В случае истечения у педагогического работника действия квалификационной категории перед наступлением пенсионного возраста сохранять оплату труда с учётом профиля деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на пять лет.

6.6.22. Добиваться включения в Закон Калужской области «Об областном бюджете» на соответствующий год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников образования. Ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

6.6.23. В целях повышения социального статуса работников учреждений образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награждённым ведомственными знаками отличия на условиях, определённых Положениями о порядке распределения фонда доплат и надбавок.

6.6.24. Образовательное учреждение имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с настоящим Коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.6.25.Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

6.6.26.Вносить сроки выплаты заработной платы работникам образовательных учреждений в Коллективные договоры по согласованию с учредителем.

6.6.27.Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений с учётом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с Постановлением Правительства Калужской области от 27февраля 2007г.№57 «О реализации Закона Калужской области от 27.12.2006 № 274-03 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» в сфере образования», а также с Соглашениями и Коллективными договорами образовательных учреждений.

6.6.28.В целях снижения социальной напряжённости стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.6.29.Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классных руководителей за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий(образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.6.30.Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы(кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности за счёт средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст.3 п.2.ФЗ РФ от 29декабря2006года №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.7.Обязательства Профсоюза:

6.7.1.Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию и периодические издания согласно Письма Министерства финансов РФ от 23.01.2008г. №03-04-08-01/4.

6.7.2.Проводит консультации, учёбу профактива с участием специалистов министерства, по вопросу включения раздела «Оплата труда» в Коллективные договоры учреждения образования, территориальные отраслевые соглашения.

7.Аттестация педагогических работников.

7.1.Стороны признают необходимым:

7.1.1.Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять в соответствии с нормативными правовыми актами Минобразования и науки РФ и приказами Министерства.

7.1.2.Проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям осуществляется аттестационной комиссией школы.

7.1.3.Проведение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории педагогических работников школы осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области.

7.1.4.При аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:
-принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;
-бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
-порядок установления заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

7.1.5.Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

-возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штатов или ухода на пенсию;
-длительной нетрудоспособности;
-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
-нахождения в командировке по специальности за рубежом;
-нахождения в длительном отпуске(до года) в соответствии со статьёй 335 ТК РФ и других исключительных случаях.

7.1.6. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам»(шашкам), другие почётные звания СССР, РФ, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (кроме автономных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (кроме автономных республик, входящих(входивших) в состав РФ); при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата наук) высшая квалификационная категория может присваиваться без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя Главной аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

7.1.7. Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:

-почётное звание «Народный учитель» и другие почётные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, названия которых начинаются со слова «Народный», при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам-профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин,-ставка(оклад) повышается на 3000 рублей в месяц (Закон Калужской области от 29.05.2009г. №550-03);
-почётное звание, установленное для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», учёную степень кандидата наук при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам-профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин,-ставка(оклад) повышается на 1500 рублей в месяц.

7.1.8. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющих стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию может устанавливаться высшая категория сроком на пять лет по заявлению педагогического работника, представлению руководителя школы и ходатайству профсоюзного комитета. При этом могут создаваться экспертные группы для осуществления анализа представленных педагогическим работником документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

7.1.9. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям-победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления ОО или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

7.2. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования РФ», может устанавливаться первая квалификационная

категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.1. Педагогическим работникам, награждённым значками «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

7.2.2. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов международных, всероссийских научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться высшая квалификационная категория по представлению органа государственного общественного управления образовательной организации или педагогического совета.

7.2.3. Педагогическим работникам, подготовившим лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного-общественного управления образовательным учреждением и педагогического совета.

7.2.4. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

7.2.5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена категория.

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 образовательных учреждений определяется законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы устанавливается в зависимости от должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «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 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 РФ от 11 мая 2016г. №536 «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 законодательством. Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работника, согласия профкома и оформляется письменным приказом работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.1.4.Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков предоставляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждённым представителем работодателя с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома школы.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках», а также постановлением правительства РФ от 8 августа 2013г.№678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год осуществляется только по соглашению сторон между работодателем и работником, а отзыв из отпуска также с согласия профкома. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8.1.5.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.1.6.Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

8.1.7.Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, их заместителей руководителей структурных подразделений (ст.101 ТК РФ), а также с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трёх календарных дней в соответствии со ст.119 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г.№90-ФЗ.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трёх календарных дней, предусматриваются настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, в порядке и условиях, устанавливаемых в соответствии с ТК РФ ст.119часть1.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.1.8.Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74№ 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (с последующими изменениями и дополнениями)» (приложение 4).

8.1.9.Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в настоящем Коллективном договоре и устанавливаются в соответствии со статьями 119,128,262,263 ТК РФ с учётом мнения выборного профсоюзного органа (ст.116 ТК РФ).

Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье-2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу-1день;
- для проводов детей в армию-2дня;
- в случае регистрации брака работника(детей работника)-2дня;
- на похороны близких родственников-3дня;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-3дня.

8.1.10.Каждый педагогический работник, в соответствии с пунктом 4 части5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ», статьёй335 ТК РФ не реже чем через каждые 10лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31мая2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года»

8.1.11.Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к педагогической и организационной работе, не превышающей объёма учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул, в соответствии с графиком работ, с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения (Приказ Минобрнауки России от 11мая 2016г. №536)

8.1.12.Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

8.1.13.Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

8.1.14.Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются настоящим Коллективным договором.

9.Условия и охрана труда.

9.1.Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1.1.Профсоюз:

Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

9.1.2.Организует проверки состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

9.1.3.Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций профсоюза.

9.1.4.Осуществляет защитные функции по правам членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия учреждения.

9.1.5. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводя до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

9.1.6. 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, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

9.1.7. Обеспечивает право 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.

9.1.8. Принимает участие в проведении конкурсов, дней и месячников охраны труда и экологической безопасности. Участвует в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» и «Лучший внештатный технический инспектор труда профсоюза работников народного образования и науки РФ».

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

9.2. Руководитель образовательного учреждения:

9.2.1. Осуществляет учет, ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися. Составляет ежегодную программу и выделяет средства для финансирования мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестации рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ в размере 0,2% от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в перечне мероприятий по охране труда, являющимся приложением к нему.

9.2.2. Выделяют средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в настоящем коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору (приложение 12).

9.2.3. Создают службы по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ или вводят в штаты учреждения образования должность специалиста по охране труда. Формирование службы проводит работодатель в соответствии с действующим законодательством. Осуществлять доплату работникам, выполняющим обязанности по охране труда ежегодно при наличии финансовых средств.

9.2.4. Обеспечивают прохождение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.2.5. Обеспечивают работников за счет средств учреждения спецодеждой специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г №90-ФЗ), а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда (приложение 8).

9.2.6. Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда и в период карантина (приложение 7).

9.2.7. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

9.2.8. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

9.2.9. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.10. Разрабатывают и утверждают сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях Калужской области в соответствии с ТЗ №426 от 28.12. 2013.

9.2.11. Обучают безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктажи по охране труда, организуют прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.2.12. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательном учреждении, и профессиональных заболеваний (ст.225 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006г №90-ФЗ)

Предоставляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.13. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.2.14. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

9.2.15. Обеспечивают обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

9.2.16. Выполняют предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.2.17. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Предоставляют доплату уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку.

9.2.18. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника (ст.157 ТК РФ). Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

9.2.19. Создают в соответствии со ст.218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.20. Производить ежегодно доплату при наличии финансовых средств работникам, выполняющим обязанности по охране труда.

9.3 Профсоюзная организация учреждения образования:

- 9.3.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.
- 9.3.2. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в учреждениях.
- 9.3.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных ЛИЦ) по охране труда.
- 9.3.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования.
- 9.3.5. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», участвует в разработке приложения к коллективному договору - Соглашения по охране труда.
- 9.3.6. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 9.3.7. Участвуют в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.
- 9.3.8. Осуществляет общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней:
- должностей работающих, на которых бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;
 - должностей работающих, на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
 - производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда и др.
- 9.3.9. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.
- 9.3.10. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, 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 образования о приостановке выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.
- 9.3.11. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.
- 9.3.12. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении, организует и проводит семинары, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.
- 9.3.13. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

10. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

10.1 Обязательства администрации:

10.1.1. Обеспечивать направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную подготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

10.1.2. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года реализуется по условиям трудового договора между работником и работодателем.

10.1.3. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или перепрофилирования учреждения или сокращением численности работающих в связи с сокращением объёмов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряженности и предложений другой работы.

10.1.4. При проведении структурных преобразований не допускается массовое увольнение работников, не проводятся в течение учебного года мероприятия по сокращению рабочих мест и заранее планируется трудоустройство высвобождаемых работников.

10.2. Стороны считают, что:

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

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Работодатель не менее, чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет службе занятости и профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации. Считать массовым увольнение 2 % и более работников в течение календарного года по причине сокращения численности или штата.

10.3.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении образования в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

10.3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

10.3.4. Стороны рекомендуют предусматривать обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, в связи с сокращением, на предоставление мест для детей в ДОО на равных с работающими условиях;

- предупреждению работников о возможном сокращении не менее чем за три месяца;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- определению порядка для получения дополнительного профессионального образования, повышению квалификации, профессиональной переподготовки;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования (Соглашение между Минобрнауки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза от 10.01.2017г.)

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

10.4.2. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

10.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2010 - 2020 годы принимают участие в разработке мер по:

- профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования. снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличению количества преподавателей, осуществивших повышение квалификации и переподготовку);
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

10.4. 4. Стороны обязуются:

- проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и компенсаций;
- обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- определять порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и сохранять за ним место работы, должность и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные с. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки;
- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения высвобождаемых работников и представителей работодателей в связи с внедрением новых технических средств обучения, усовершенствовать образовательные процессы и технологии, развивать материально-техническую базу образовательного учреждения (ст196,197 ТК РФ).

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ 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 РФ на 2015-2017годы; Калужского областного трехстороннего

Соглашения между территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, Соглашения между отделом образования муниципального района «Малоярославецкий район» и Малоярославецкой районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы, иных соглашений, устава и коллективного договора образовательной организации.

11.2. Работодатель обязан:

Согласно пункту 12 Соглашения между Минобрнауки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза от 10.01.2017г. работодатели обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием и оргтехникой, средствами связи, в т.ч. выходом в Интернет;
- обеспечить охрану и уборку помещений, безвозмездно предоставлять транспортные средства.

11.2.1. Исходя из п.12 Соглашения между Минобрнауки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза от 10.01.2017г. работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательной организации, поэтому работодатели за счёт средств образовательной организации могут устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы(ст.337 ТК РФ), стимулирующие выплаты с учётом соответствующих показателей эффективности и результативности работы.

Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда образовательной организации и Коллективным договором.

11.3. В соответствии со СТ. 337 ТК РФ производить оплату труда председателя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации от 10% до 30 % ставки (оклада) за счет средств работодателя в рамках, установленных настоящим коллективным договором.

11.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.5. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза; на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей учреждением банка средств на заработную плату.

11.6. Работники, входящие в состав профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе руководителя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия

профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (заместителей руководителей) профсоюзных организаций учреждений с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.8. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации, в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетов (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, соглашением, настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).

11.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).

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

11.11. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массовых увольнений работников;
- увольнение работников, являющимися членами Профсоюза;
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- привлечение к сверхурочным работам;
- включать в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома и комиссию по охране труда;
- организовывать инструктирование и проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни;
- утверждение графика отпусков;
- установления системы оплаты и стимулирования труда;
- утверждение формы расчетного листка;
- установления конкретных размеров повышения оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда; утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- определения систем нормирования труда;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, в том числе изменение условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания уроков, должностных обязанностей работников;
- обеспечить проведение обязательных осмотров работников за счет средств работодателя в порядке проведения обязательных предварительных и периодических осмотров работников,

занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров с сохранением места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

-ежегодно заключать Соглашение по охране труда между образовательной организацией и профкомом.

11.12. Не допускается вмешательство администрации образовательного учреждения в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12.Обязательства профсоюза.

Профсоюз обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению напряженности в трудовом коллективе.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников учреждения.

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

12.4.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения образования.

12.5.Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих и обучающихся.

12.6.Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении образования социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

12.7.Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат, хода реализации приоритетных национальных проектов, эффективностью использования средств выделяемых из областного, муниципального бюджетов на их реализацию.

12.8.Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую профкому органами управления образованием, законодательной и исполнительной власти.

12.9.Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и ее работников, обучающихся.

12.10.Проводить бесплатное обучение и персональные консультации членов профсоюза, руководителей учреждения по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих и обучающихся.

12.11.Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с несчастными случаями в семьях;
- поощрять за хорошую общественную работу активистов – членов профсоюза, а также представлять их к профсоюзным наградам.

12.12. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора посредством создания и деятельности комиссии по осуществлению контроля за заполнением принятого Коллективного договора, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности Сторон.

Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, администрация учреждения образования, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Коллективного договора.

12.13. Каждая из Сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором.

12.14. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.15. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их решения- забастовок.

12.16. В период действия настоящего Договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в Договор, при условии их выполнения.

12.17. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

ПОДПИСИ СТОРОН

От МОУ Неделинской
Основной школы

Директор _____

Е.В. Шкалина

От профсоюзной организации
МОУ Неделинской основной школы

Председатель профкома _____

Ю.В.Весова

Коллективный договор принят на общем собрании работников
МОУ Неделинской основной общеобразовательной школы

Протокол № 3 от 14.04.2017 года.