

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Разветьевская средняя общеобразовательная школа
Железнодорожного района Курской области»

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений в
Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Разветьевская средняя общеобразовательная школа
Железнодорожного района Курской области»
на 2018 - 2020 годы

От работодателя:



Директор
образовательного
учреждения

Бугаева Наталья Марковна

20 мая 2018 год

От работников:



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников народного
образования и науки

Котлярова Наталья Геннадьевна

20 мая 2018 год

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Вклад №	676
09.07.2018г.	

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Разветьевская средняя общеобразовательная школа
Железнодорожного района Курской области»

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений в
Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Разветьевская средняя общеобразовательная школа
Железнодорожного района Курской области»
на 2018 - 2020 годы

От работодателя:



Директор
образовательного
учреждения

Бугаева Наталья Марковна

20 мая 2018 год

От работников:



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников народного
образования и науки

Котлярова Наталья Геннадьевна

20 мая 2018 год

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Вклад №	676
09.07.2018г.	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Разветьевская средняя общеобразовательная школа Железнодорожного района Курской области».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, региональным отраслевым Соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, отраслевым территориальным Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Железнодорожного района Курской области на 2018 – 2020 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);
- Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Разветьевская средняя общеобразовательная школа» в лице её представителя – директора Бугаевой Натальи Марковны (далее-работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Настоящий коллективный договор распространяется на работников, не являющихся членами Профсоюза при условии перечисления 1 % от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в

течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до заключения нового.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнёрства Стороны:

2.1.1. Признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально - трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора (Приложение № 1). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

2.1.2. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- согласование с профсоюзным комитетом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 Трудового Кодекса Российской Федерации по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении положений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора. (Приложение № 5)

2.1.3. Соблюдение порядка – согласования с профсоюзным комитетом, как полномочным представителем работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечиваются в порядке, предусмотренном ст.ст.371, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации. (Приложение № 4).

2.2. Стороны договорились, что все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, предусмотренные коллективным договором, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, принимаются по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулировании труда работников;
- 4) перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 5) положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) образцы трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;
- 9) образец расчётного листка;
- 10) положение о защите персональных данных работников;
- 11) другие локальные акты, содержащие нормы трудового права;

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным отраслевыми Соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. (Приложение 9)

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, если трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении работодателем следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание);
- издание приказа, распоряжения о приёме на работу, который работнику объявляется в течение трех дней со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

3.6. Учебная нагрузка учителям, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - изменения организационных или технологических условий труда (проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 Трудового Кодекса Российской Федерации) ;
 - уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

в) а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «в» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется,

3.10. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться

только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.15. Проведение совместной работы по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей, не связанной с их должностными обязанностями.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Разветьевская средняя общеобразовательная школа» (**Протокол № 19 от 31 января 2018 г., утверждён приказом директора школы № 7 от 31.01.2018г.**)(Приложение № 3),разработанного с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности « Образование», утверждённого Постановлением правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011 г. № 112-пп) нормативно-правовыми актами Курской области, Постановлением администрации Курской области от 08.02.2018г. №84-па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», решением Представительного собрания Железногорского района №5-3-РС от 24.01.2018г.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 12 число следующего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня. Работодатель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

4.2.Работодатели с участием выборного профсоюзного органа обеспечивают:

4.2.1. зависимость заработной платы каждого работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

4.2.2. равную оплату за труд равной ценности, недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.2.3. условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения, результатов и качества работы. (пп. г), д) п. 4 ч. 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11)

4.3. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня реального содержания заработной платы работников; (пп. е) п. 4 ч. 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11)

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году. (п.5.12. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020годы)

4.4. . Согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года №165 (в редакции Постановления Правительства Курской области от 21 июля 2011 года № 112-пп) и Постановлением администрации Курской области от 08.02.2018г. №84-па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», решением Представительного собрания Железногорского района №5-3-РС от 24.01.2018г., за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

4.4.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов

(ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном образовательном учреждении не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другое государственное или муниципальное образовательное учреждение Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательного учреждения), право на данную выплату сохраняется.

4.4.2. Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.4.3. Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников образования, доведения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Курской области.

4.5. Заработная плата выплачивается за всё время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст.136Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд, (ст.136Трудового Кодекса Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от Российской Федерации не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236Трудового Кодекса Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

4.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашения, коллективного договора в соответствии со ст.414Трудового Кодекса Российской Федерации выплачивать работникам,

участвующим в забастовке, компенсационные выплаты в размере заработной платы.

4.8. Стороны договорились о сохранении и выплате следующих социальных гарантий:

- работникам, замещающим в образовательном учреждении штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности, за часы преподавательской (педагогической) работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад;

- педагогическим работникам, награжденным нагрудными знаками «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», и работающим в образовательном учреждении устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20 % должностного оклада за счет средств стимулирующего характера образовательного учреждения. Поощрительная, ежемесячная надбавка в размере до 20% должностного оклада устанавливается педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры». Ввести соответствующую ежемесячную поощрительную надбавку работникам районного методического кабинета.

4.9. Стороны договорились, что:

4.9.1. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается;

4.9.2. В случае уменьшения у учителей образовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки, по независящим от них причинам, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года, заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени, (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий

(должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4.10. Стороны считают необходимым введение стимулирующих доплат и надбавок отсутствующих работников. Замещение производится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.11. Добиваться, чтобы оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, должны осуществляться за счет средств, предусмотренных на эти цели.

4.12. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.13. Выплаты компенсационного характера за условия труда отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим Законодательством.

4.14. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года №5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

4.15. Руководитель образовательного учреждения при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761Н, а наименование должностей иных работников образовательного учреждения в соответствии с общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР0 (принят Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года №367).

4.16. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в более

высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (п.8 ч.4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11).

4.17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

4.17.1 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне на этот период.

4.17.2 Месячная оплата труда работника, не ниже минимальной заработной платы, пропорциональна отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключённого о работе на условиях совместительства.

4.18. Стороны договорились, что:

4.18.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.18.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяется по согласованию профсоюзного комитета в Положении об оплате труда, положении о стимулировании труда работников учреждения, трудовых договорах работников;

4.19. Заработная плата работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже, чем на 12 % базовой ставки (оклада); за работу с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда – до 24% от базовой ставки (оклада). На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата должна быть установлена всем работникам, получавшим её ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.20. Стороны договорились:

4.20.1. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим по решению органа исполнительной власти Курской области, осуществляющего государственное управление в сфере образования, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

4.20.2. Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются Положением о порядке и размере выплаты компенсации работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена в Курской области, и нормативами времени на проверку одной работы по образовательным предметам, утвержденными Администрацией Курской области. (п.9.ст.47 гл. 5 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»).

4.21. Работа водителей, обеспечивающих проведение ЕГЭ, за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплата труда осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации). Размер и порядок выплаты устанавливаются территориальным соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.22. Стороны договорились, что:

4.22.1. Для расчетов заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала в период работы в загородном оздоровительном лагере можно устанавливать суммированный учет рабочего времени за месяц. Работа в загородном оздоровительном лагере в учетный период включает все рабочее время, время в пути до места работы и обратно, а

также время отдыха, приходящееся на этот период. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов – 40, а для педагогов – 36 часов в неделю. Ежедневная работа (смена) не должна продолжаться более 12 часов. Режим рабочего времени работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками работы, коллективным договором. п.7.1.4. Письма от 26 октября 2004г. Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №АФ-947/96)

4.22.2. Работа в загородных оздоровительных лагерях за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается (ст. 152Трудового Кодекса Российской Федерации) 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 определяются коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.23. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

4.24. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. (ст.151Трудового Кодекса Российской Федерации)

5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и руководителей образовательного учреждения посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные

расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.3. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников муниципальной образовательной системы на территории района продолжают использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

5.4. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

5.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированной образовательным учреждением. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.5.1. Учитывая, что руководитель образовательного учреждения является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательного учреждения входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем. (В.4 Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность Минобра и ЦС Профсоюза).

5.5.2 Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более

четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

5.5.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.5.4. Аттестационная комиссия образовательного учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (в.15 Разъяснений Минобра и ЦС).

5.5.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию.

Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.7. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

- при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.8. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

5.9. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение

аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в учреждении по новому месту работы (В.45 Разъяснений Минобра и ЦС).

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории. П 8.2.2. Отраслевого согл. Мин. на 2018 – 2020 годы.

5.10. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета образовательной организации перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель";

- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областного конкурса «Учитель года» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места); директора школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных организаций (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета

образовательной организации (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

5.11. Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока ее действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, стороны считают необходимым по заявлению работника производить оплату его труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при переходе в другую муниципальную образовательную организацию в связи с сокращением штата или ликвидации муниципальной образовательной организации, сменой места жительства;
- при выходе на работу, после того как работник был призван в ряды Вооружённых Сил России;
- предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на пенсию;
- при назначении воспитателя на должность старшего воспитателя
- не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости».

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.13. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе

вне места проживания работника.

5.14. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательного учреждения, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №6). (П.5.9 -5.10 Отраслевого соглашения Мин.)

5.15. Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусматривать сроком на 1 год размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;

- в случае истечения срока действия категории в связи с длительной нетрудоспособностью» (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

5.16. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе: в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени

отдыха исходят из того, что

6.1. Режим работы образовательного учреждения, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые утверждаются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ). «Режим работы муниципальной образовательной организации и учреждения определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

6.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организаций устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных работников, руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, коллективным договором. Учебная нагрузка, доплаты и надбавки, определяются и тарифицируются на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. Стороны признают:

6.3.1. Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных

условий в данном образовательном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в образовательном учреждении не позднее 5 сентября (ч.3 ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации,

6.3.2. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образованием по подчинённости образовательного учреждения, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самого образовательного учреждения, в соответствии с постановлением Минтруда от 30 июня 2003 г.

6.3.3. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

- учителям 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;

При отсутствии, учителей - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам, учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю.

6.3.4. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.3.5. Учителям, работающим по совместительству в другой школе, может быть установлена учебная нагрузка в объёме 16 часов в неделю на условиях тарификации.

6.3.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и районного методического кабинета) возможно только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

6.3.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

6.3.8. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

6.4. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в образовательном учреждении и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнения от 29.12.2004 № 211-ФЗ). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

6.5. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха с согласия работника.

Работники образования – женщины, проживающие на селе, имеют право на дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления. (п.1.2. Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 (в ред. Федерального закона от 24.08.1995 №152-ФЗ).

6.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласовании его с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения..

6.7. Перечень должностей, для которых у работодателя вводится ненормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника.

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

6.10. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период до истечения шести месяцев непрерывной работы педагогическим работникам за первый год работы отпуск предоставляется в полном объёме с соответствующей оплатой.

6.11. Работникам с ненормируемым рабочим днём обязательно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней в соответствии со ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации. Учет рабочего времени сверх установленной Законодательством нормой часов производится работодателем.

6.12. Учреждение, с учётом имеющихся возможностей, может предоставлять, помимо педагогических, другим работникам дополнительные отпуска с оплатой за счёт имеющихся внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

6.13. Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 1 день;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда - 3 дня.

6.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Условия предоставления фиксируются в коллективном договоре.

6.15. При составлении расписания учебных занятий не допускаются, по возможности, нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы – "окна" (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям».

6.16. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового Кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.17. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.18. Учебную (педагогическую нагрузку) на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск; при определении учебной нагрузки учитывается (сохранение преемственности и объема нагрузки, не менее ставки, стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, профессионализм, уменьшение нагрузки возможно только при сокращении количества учащихся и классов-комплектов), изменений, предусмотренных базисным учебным планом.

6.19. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по письменному заявлению и решению работодателя.

6.20. За работу сверх тарифной ставки (походы, экскурсии, туристические слеты, соревнования и др.) предоставлять дни отдыха. Условия

предоставления определяются коллективным договором.

6.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 2)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (пересмен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.22. Дежурство педагогических работников по организациям должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.23. Педагогическим работникам образовательных организаций через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления длительного отпуска, определяются коллективным договором образовательной организации». (Приложение 10).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Способствовать осуществлению деятельности руководителя образовательного учреждения по:

- созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда;
- правильному предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работами в условиях отличающихся от нормальных;
- обеспечению сертифицированной спецодежды, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;
- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.
- обеспечению пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;
- укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами;
- подготовка персонала по оказанию первой медицинской помощи.
- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.1.3. Содействовать организации обучения и аттестации руководителей организаций образования, ответственных за охрану труда по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

7.1.4. Рассматривать возможность выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,2 процента от общего объема финансирования образовательной организации, при наличии внебюджетных средств в размере 1 процента от размера их поступления. Данные средства используются на

выполнение технических мероприятий, определенных Соглашением по охране труда.

7.1.5. Рассматривать возможность оборудования санитарно-бытовых помещений для работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.1.6. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях.

7.1.7. Всемерно способствовать 100% проведению специальной оценки условий труда. Оказывать консультативную помощь в организации и проведении специальной оценки условий труда. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение 100% специальной оценки условий труда производить эту работу поэтапно, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью возможности привлечения 20% возвратных средств ФСС.

7.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не менее двух раз в течение учебного года (или один раз в полугодие).

7.1.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.

7.1.10. Сохранять 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 (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.2. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно - общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.6. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.7. Обеспечивать бесплатные обязательные и периодические медицинские осмотры с сохранением места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.8. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривать в коллективных предоставления оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20%.

7.9. Профком обязуется:

7.9.1. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.9.2. В рамках социального партнёрства принимать участие в работе комиссии по вопросам охраны труда, развивать систему трёхступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

7.9.3. Систематически рассматривать на профсоюзных собраниях, заседаниях профкома вопросы о состоянии охраны труда в образовательном учреждении. Готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

7.9.4. Осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных коллективным договором, способствовать их реализации.

7.9.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза учреждения;

7.9.6. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические, медицинские и библиотечные работники муниципальных образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках и посёлках городского типа, а также проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилого помещения с отоплением и освещением в порядке и размерах, установленных законодательством Курской области:

-данное право сохраняется за педагогическими работниками сельских

школ, проживающих в близлежащих городах, которым не предоставили жилое помещение с отоплением и освещением в сельской местности по месту нахождения школы, и за педагогическими работниками - пенсионерами, проработавшими в сельской местности, рабочих посёлках и поселках городского типа не менее 10 лет и проживающими там;

- право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением сохраняется за членами семьи умершего педагогического работника, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода. (п.2 ст.2 Закона Курской области от 23.12.2005 №100-ЗКО «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг»)

8.2.Работникам образовательного учреждения, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и местных бюджетов, выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию (при наличии стажа работы в данном образовательном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы.

8.3.Работникам образовательного учреждения предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок).

8.4. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников муниципального образовательного учреждения и рекомендовать сохранить эти выплаты для работников муниципального образовательного учреждения, выплачиваемые им по состоянию на 31.12.2014 года, согласно законодательным и нормативным правовым актам Курской области (ст. 10-12 Закона Курской области от 09.12.2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области») и аналогичным муниципальным нормативным актам:

8.4.1. Работникам образовательного учреждения, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

8.4.2. Работникам, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, или получающим профессиональное образование, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование впервые в соответствии с ученическим договором с

работодателем, который утверждается учредителем при наличии средств в бюджете);

8.4.3. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности штата, ликвидация учреждения), а также в случае ухода на пенсию по старости, в том числе досрочно, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения;

8.4.4. Педагогическим работникам образовательного учреждения, расположенного в сельской местности выплачивать денежную компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда.

8.5. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные учреждения высшего образования и (или) профессиональные образовательные учреждения и работающим в муниципальном образовательном учреждении района.

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке);

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные учреждения высшего образования и (или) профессиональные образовательные учреждения;

- осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области, выпускникам, прибывшим на работу в муниципальные образовательные учреждения района, расположенные в сельских населенных пунктах на обзаведение хозяйством. Данная выплата осуществляется работникам муниципальных учреждений – из средств муниципального бюджета с учётом субсидий, выделяемых из областного бюджета.

8.6. Работники образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно ФЗ №4528-1 «О беженцах» от 19.02.1993 года (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации. в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области (ст.8 Закона).

8.7. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательном учреждении предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), социальных льгот и гарантий, мер социальной поддержки и других форм

поощрения молодых педагогов, активно участвующих в деятельности образовательного учреждения, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода, с учетом фактической педагогической нагрузки.

Осуществить разработку с участием совета молодых педагогов критериев оценки результатов работы педагогических работников, содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов педагогических работников посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета молодых педагогов в соответствующей комиссии образовательного учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель как социальный партнёр признаёт права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определённые Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом общеобразовательного учреждения, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.2. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

9.2.3 Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

9.2.4 Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и территориального соглашений.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательной организации на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

9.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, а также других работников не

членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.4. Председатели, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

9.5. Работодатель за счёт средств учреждения может устанавливать членам профсоюза, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобождённым от основной работы, стимулирующую выплату 0,20 % с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательным учреждением (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательного учреждения;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.) (Приложение № 4 Постановления Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (с изменениями и дополнениями),

9.6. Стороны совместно принимают решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюза, членов выборных профсоюзных органов.

9.7. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году и др.

9.8. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

9.9. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.

3Трудового кодекса Российской Федерации).

9.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.11. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего коллективного договора.

9.12. По согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса принимаются локальные нормативные документы, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы работников. Порядок согласования устанавливается Приложением № 5.

9.13. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.. (пункты 10.4. - 10.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы).

10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включённых в настоящий коллективный договор.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровление работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза через

деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета, изучить возможности корпоративного страхования работников от несчастных случаев, стихийных бедствий, медицинского страхования работников.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы посредством обращения в соответствующие органы.

10.6. Использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета).

10.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, другими обстоятельствами в размере 1000 рублей.

10.9. На долевых началах финансировать участников конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.10. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении санитарных путёвок.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.12. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

11. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании...

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 ноября 2018 г

Директор МКОУ «Разветьевская средняя общеобразовательная школа Железнодорожного района Курской области» Н.М. Бугаева

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «Разветьевская средняя общеобразовательная школа Железнодорожного района Курской области» Н.Г. Котлярова

«20» мая 2018 года

