

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2
им. И.С. Унковского»
п.Воротынск
Бабынинского района Калужской области
на 2016-2018 год

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения



(Сорокин И.В.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения



(Сашенко И.Н.)

Воротынск - 2016
Муниципальный район
"Бабынинский район"
Регистрационный № 117
дата регистрации 12.04.2016
Специалист по
охране труда [подпись]

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. И.С.Унковского» (далее школа).

Коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности школы, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2014-2016 годы, «Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014- 2016 годы» (далее Соглашение).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники школы, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—Профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профком);

– работодатель в лице его представителя — директора И.В.Сорокина

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Первичная профсоюзная организации и ее выборный орган (Профком) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении Коллективного договора и Положения о распределении стимулирующих выплат, ведении переговоров по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров, урегулировании разногласий по профессиональным и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудового коллектива и отдельных работников.

1.5.2. Коллективный договор школы устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, Соглашением и гарантирует условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Соглашением.

1.5.3. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения в Коллективном договоре оформляются протоколом и Дополнением к Коллективному договору, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора, и доводятся до сведения работников школы.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;

3) Соглашение по охране труда;

4) Положение о комиссии по трудовым спорам.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

— учет мнения и согласование с профкомом;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии Коллективного договора;

— другие формы.

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

1.17. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация и ее выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2014 года и действует до 01 сентября 2017 года.

II. Обязательства Сторон Коллективного договора и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы, а также необходимость улучшения положения работников, работодатель и Профком договорились:

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

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников школы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций ответственного исполнителя государственных программ Калужской области предоставляет профкому по его запросу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профкома в работе аттестационной комиссии школы по аттестации педагогических работников.

2.2.4. Представляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации школы и другую необходимую информацию.

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

2.2.6. Учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома) при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

2.3. Профком:

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора и соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе школы.

2.3.5. Содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

III. Развитие социального партнерства и участие профкома в управлении школой

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы.

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профком, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора в соответствии с законодательством.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления школы (методический, попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности школы в целом.

3.2.3. Способствовать обеспечению в школе обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующей организации на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления организацией.

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

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, а также Коллективным договором школы.

4.1.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.3. Трудовой договор заключается с работником учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме. Условия трудового договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором школы.

4.1.4. Трудовой договор с работником школы заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, Коллективного договора, устава и иных локальных актов школы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.1.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

4.1.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

4.3. Работодатель 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 изменение условий трудовых договоров работников.

4.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем школы с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и

ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.4.2. При установлении учителям, для которых данная школа 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.4.3. 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:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— 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 “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.4.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием 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 объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.4.5. Руководитель школы, его заместители и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленной законодательством.

4.4.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.5. Работодатель и Профком договорились:

4.5.1. Выплатить работнику, выходящему на пенсию по возрасту или выслуге лет и проработавшему в данной школе (МКОУ «СОШ № 2 им. И.С.Унковского») не менее 15 лет, выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части

первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Выплаты производить при имеющихся условиях финансирования по решению премиальной комиссии.

4.5.2. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с категориями, предусмотренными в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, совмещающих работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. Обязательства в области экономики и управления школой

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ.

Выплата заработной платы работникам производится 5 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель при выплате заработной платы отражает в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. При принятии решения об изменении подчиненности объекта, при сдаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении школы:

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

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

5.1.4. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.2. Предоставить возможность педагогическим работникам школы проходить ежегодное обучение не в ущерб образовательного процесса по дополнительным профессиональным программам в объеме не менее 72 часов.

5.3. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах,

касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны договорились, что:

6.1. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации определяется региональными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

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

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

6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения.

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

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

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.6. Стороны договорились:

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

6.6.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6.3. Своевременно вносить изменения и дополнения в Коллективный договор, в котором предусматривать новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части ФОТ по результатам труда. В Положениях предусматривать единые принципы оплаты труда:

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

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

6.6.5. Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.6.6. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).

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

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

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

6.7. При составлении расписания учебных занятий школа обязана с учетом требований СанПиНа исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

6.8. С целью поддержки молодых педагогических кадров установить молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении, доплату в размере 20 % в месяц от количества проведенных часов и оклада.

В соответствии с Законом Калужской области № 163-ОЗ от 06.07.2011 молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно.

VII. Аттестация педагогических работников

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Аттестацию педагогических работников школы осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Калужской области.

7.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой школой.

7.1.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Калужской области – далее ГАК).

7.1.4. Педагогическим работникам, награжденным государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почетными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя ГАК и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета.

7.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника, представлению руководителя образовательной организации и ходатайству профсоюзного

комитета.

7.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», «Лучший педагог системы физического воспитания Калужской области», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет.

7.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов международных, всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета.

7.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета.

7.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя Главной аттестационной комиссии, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета образовательной организации.

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

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

8.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

8.1.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника,

согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) работодателя.

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

8.1.4. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

8.1.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8.1.6. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования его с выборным органом первичной профсоюзной организации школы.

8.1.7. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.11. Работникам школы с ненормированным рабочим днем, включая руководителей школы предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, составляющий не менее 3 календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков не в ущерб учебной деятельности при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

8.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) уставом образовательной организации в соответствии с Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (руководитель учреждения, его заместители) – не менее 5-х календарных дней;

- в течение трех рабочих дней в случае вступления в брак, вступления в брак детей, рождения ребенка (для мужа), уход за больными членами семьи, смерти членов семьи, для проводов детей в армию, в связи с переездом на новое место жительства, участникам Великой Отечественной войны, членам профкома первичной профсоюзной организации;

- в течение одного рабочего дня классным руководителям, выпустившим 9, 11 класс, за заполнение документации;

- в течение трех рабочих дней при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

8.3.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня.

IX. Условия и охрана труда

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

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Создать в соответствии со ст.218 Трудового кодекса РФ в учреждении комиссии по охране труда и трудовым спорам, в состав которых на паритетной основе должны входить представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предусматривать доплату работникам, выполняющим обязанности по организации охраны труда и разрешению трудовых споров, в размерах не ниже 500 рублей в месяц.

9.1.2. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности школы.

9.1.3. Выплачивать денежную компенсацию семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере не менее среднего месячного заработка и на условиях, определяемых коллективным договором. Выплаты производить при имеющихся условиях финансирования.

9.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 5000 (пяти тысяч) рублей.

9.1.5. 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 ТК РФ).

9.1.6. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками школы. Предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.7. Организовать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в школе в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда и выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

9.2.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.2.3. Разрабатывать мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2.4. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией.

9.2.5. Включать в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома и комиссию по охране труда;

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

9.2.7. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости.

9.2.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

9.2.9. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

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

9.2.12. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации.

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

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

9.2.15. Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний.

9.2.16. Обеспечивать на основании статей 69, 212 Трудового кодекса Российской Федерации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

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

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

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

9.2.21. Устанавливать уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении при наличии финансовой возможности в размере не ниже 500 рублей в месяц.

9.3. Профком:

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

9.3.2. 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.

9.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда по вине работника.

9.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда школы, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.3.5. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

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

9.4. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

Х. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Работодатель:

10.1.1. В пределах своей компетенции содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации.

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

10.1.3. Проводит работу, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала школы, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

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

10.1.5. Не проводит в течение учебного года мероприятия по сокращению рабочих мест и заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников.

10.1.6. Не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет 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 образовательной организации.

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

10.1.7. Проводит с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

10.2. Стороны считают необходимым:

10.2.1. Обеспечивать развитие и повышение профессиональной компетенции, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию.

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

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Регулярно проводить совместный контроль за выполнением настоящего Коллективного договора и регулированию социально-трудовых отношений.

10.3.2. Сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

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

10.3.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в школе в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

10.3.5. Наделять дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией, педагогических работников – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейных – при наличии детей, если оба супруга работают в школе; имеющих стаж до двух лет педагогической работы; одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет; председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы.

10.3.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.3.7. Определить порядок и создание условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии образовательной организации.

10.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

XI. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации школы, соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы; Калужского областного трехстороннего Соглашения между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2014-2016 годы, «Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014-2016 годы», иных соглашений, устава образовательной организации, настоящего Коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя ее функционированию.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать данную школу для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы школьной столовой.

11.2.5. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профкома и давать мотивированный ответ.

11.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

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

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

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

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

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

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

11.4.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом.

11.4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено

увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений отраслевого Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчётного листка (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными или иными особыми условиями труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.6. Работодатель принимает все необходимые меры по недопущению вмешательства администрации образовательной организации в практическую

деятельность профсоюзной организации, затрудняющую осуществление профсоюзным органом своих уставных задач.

ХII. Обязательства профсоюза

12. Первичная профсоюзная организация обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации «Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014- 2016 годы» и настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы.

12.5. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работников школы.

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

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

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

12.9. Доводить до сведения трудового коллектива информацию, предоставляемую обкомом и райкомом Профсоюза.

12.10. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников школы.

12.11. Из средств профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза:

- Длительно болеющим работникам (свыше 20 дней);
- В связи с травмой (перелом);
- В связи с операцией;
- В связи с оказанием донорской помощи;
- В связи с рождением ребенка;
- В связи с юбилеем (50 лет);
- В связи с достижением пенсионного возраста (женщине – 55 лет, мужчине – 60 лет);
- В связи со смертью близких родственников;
- Родителям выпускников школы (11 класс).

ХIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

13. Стороны договорились, что работодатель:

13.1. Выплачивает единовременную материальную помощь работнику учреждения в следующих случаях:

- при достижении 50 лет (мужчины, женщины), при достижении пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) денежное вознаграждение в размере 7000 (семи тысяч) рублей из премиального фонда;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), в связи со смертью работника Школы (семье умершего) – 7000 (семь тысяч) рублей.

13.2. Продлевает в соответствии с Положением об аттестации педагогическим и руководящим работникам действие на срок до одного года имеющиеся квалификационные категории в следующих случаях:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- перед наступлением пенсионного возраста.

13.3. Стороны договорились в целях поощрения и морального стимулирования работников учреждения о льготах и гарантиях нематериального характера:

13.3.1. За заслуги и достижения в области образования и воспитания, а также иных лиц, внесших значительный вклад в развитие образовательной, воспитательной, инновационной деятельности учредить следующие школьные награды:

- грамота по достижению круглого педагогического стажа (5, 10, 15 и т.д. лет) для педагогических работников и круглого стажа работы в данном учреждении для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала: вручается в августе;
- грамота за результативное участие педагога и (или) его ученика(ов) в течение предыдущего учебного года в районных, областных и т.д. олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: вручается 5 октября в День Учителя;
- памятная медаль в связи с юбилеем: 50 лет (мужчинам и женщинам); 55 лет (женщинам по достижении пенсионного возраста); 60 лет (мужчинам по достижении пенсионного возраста): вручается в день рождения.

13.3.2. Ходатайствовать перед **администрацией Бабынинского района** о моральном стимулировании работников образовательных учреждений (награждении грамотами):

- На конец учебного года (июнь): классных руководителей (11 класс и учитель начальных классов) за подготовку медалистов среди выпускников данного учебного года и выпускников 9 классов, окончивших основную школу с отличием.
- На начало учебного года (август): учителей-предметников (по совокупности):
 - a) подготовивших медалистов;
 - b) ученики выбрали предмет для сдачи в форме ЕГЭ и успешно его сдали.
- Ко Дню Учителя (5 октября) педагогических работников:
 - a) чей стаж в данном учебном году составил 25 лет.
 - b) За активную гражданскую позицию, которая проявляется в общественной деятельности поселка, района, области и т.д.

13.3.3. Ходатайствовать перед **Администрацией Бабынинского отдела народного образования** о систематическом моральном стимулировании работников образовательных учреждений (награждении грамотами):

- На конец учебного года (май, «последний звонок»): педагогических работников за подготовку в текущем учебном году победителей и призеров районных олимпиад, конкурсов, научных чтений, конференций, соревнований.
- На начало учебного года (август) педагогических работников:

а) за участие в областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах в учебном году;

б) за участие учеников в областных, всероссийских, международных конкурсах в учебном году.

- Ко Дню Учителя (5 октября): педагогических работников, чей стаж в данном учебном году составил 20 лет.

- В течение учебного года: юбиларов (мужчин, женщин) – 50 лет; 55 лет – работников женщин; 60 лет – работников мужчин.

13.3.4. Ходатайство о награждении возбуждается педагогическим советом, школьным методическим объединением, профсоюзным комитетом либо другим коллегиальным органом учреждения.

13.4. Предоставлять наименее социально защищенным группам работников (инвалидам, одиноким родителям, молодым специалистам) льготы и гарантии при получении путевок для детей (первоочередность) в оздоровительные лагеря.

13.5. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением при получении первого высшего образования, гарантированный методический день в учебной неделе.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях производится сторонами Коллективного договора.

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

Работодатель принимает необходимые меры по устранению фактов нарушения Коллективного договора со стороны администрации школы.

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

14.4. Стороны договорились, что:

14.4.1. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

14.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

14.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Юридические адреса сторон

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. И.С.Унковского» п.Воротынск Бабынинского района Калужской области:
249201, Калужская обл., Бабынинский район, пос. Воротынск, ул. Школьная, д.21.
Тел./факс: (4842) 58-13-64