

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное казённое образовательное учреждение «Ильинская
СОШ» Шатровского района Курганской области

(название организации)

Курганская обл., Шатровский район, с. Ильино, ул. Центральная, 4 (9-61-42)

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

" 13 " 12 20 17 года

№ регистрации



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Директор МКОУ «Ильинская СОШ» Шатровского района, Бабицына И.П.

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Председатель ПК - Куренных Д.И.

(Ф.И.О., должность)

2. Коллективный договор подписан " 28 " ноября 2017 г.

3. Срок действия коллективного договора :

с "01 " декабря 2017 г. по " 01 " декабря 2020 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная школа»
на 2017 – 2020 годы

УТВЕРЖДЕН:
на собрании трудового коллектива работников
МКОУ «Ильинская СОШ»
(наименование организации)
Протокол № 3 от 28.11.2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работниками с одной стороны и администрацией Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Бабицыной Ирины Павловны, с другой стороны.

Работники МКОУ «Ильинская СОШ» (далее - учреждение) доверяют и поручают профсоюзному комитету в лице председателя профкома Куренных Дарьи Игоревны представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим и определяющим социально- трудовые взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.4. Положения коллективного договора не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), Гражданскому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральному закону от 12.01.1996 № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону РФ от 19.04.1991 № 1032 – 1 « О занятости населения в Российской Федерации», Региональному отраслевому соглашению между Курганской областной организацией профсоюза работников образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2016 – 2019 годы.

1.5. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор принимается сторонами в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта, коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

1.7. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях учреждения и дорабатывается с учётом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива. Стороны признают, что единственным представителем работников является профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет представляет и защищает индивидуальные интересы членов профсоюза, а также не членов профсоюза в случае, если они ежемесячно перечисляют на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (Закон РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», ст.28).

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего коллективного договора в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.10. Профсоюз, первичная организация и их выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по

решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации и в случае реорганизации организации в форме преобразования. При ликвидации организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации – в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности организации – в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия, вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

1.13. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению коллективного договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1.15. Договор признаёт исключительное право руководителя учреждения на:

- поощрение работников за добросовестный труд, согласованное с профкомом школы;
- требования от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов, согласованных с профсоюзным комитетом;
- планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса;
- найм на работу, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих;
- обеспечение занятости, совершенствование оплаты и условий труда работников;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.16. Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями раздела 3 ТК РФ;
- предоставление ему работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное медицинское и социальное страхование.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.18. Администрация:

Признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива (ст. 32 ТК РФ) и согласовывает с ним следующие локальные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положения о премиях, доплатах и надбавках.
- График отпусков.
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий год.
- Приказы о награждениях работников.
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82 ТК РФ);
- соблюдает права и обязанности профсоюза, способствует его деятельности (ст. 15, 28, 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- сохраняет средний заработок членам профсоюза и председателю профкома во время профсоюзной учёбы и участия в конференциях, пленумах, созываемых профсоюзом;
- не имеет права выносить дисциплинарное взыскание членам профсоюза и уполномоченному профсоюза по охране труда без согласия профкома, а председателю профкома и его заместителям - без согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ);
- не имеет права увольнять по инициативе администрации председателя профсоюзного комитета и его заместителей, а также не допускается увольнение в течение 2-х лет после окончания их выборных полномочий без согласования с профсоюзным комитетом и вышестоящим профсоюзным органом (ст. 367 ТК РФ);
- производит бесплатное удержание профсоюзных взносов путём безналичных отчислений и взносов не членов профсоюза, согласно их личным заявлениям через бухгалтерию;
- обязуется представлять профкому необходимую информацию о выполнении своих обязанностей;
- учитывает мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образования;

1.19. Профсоюзный комитет:

Признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основу развития коллектива, создания хорошего морально- психологического климата.

В своей работе осуществляет:

- консультации с работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в КД.
- рассмотрение общих условий труда, правил техники безопасности и гигиены труда;
- рассмотрение возможности профессионального обучения и перспектив продвижения по работе;
- рассмотрение общих условий занятости, включая найм, перевод и увольнение;
- прохождение процедур, установленных для рассмотрения жалоб;
- рассмотрение системы социального обеспечения или социальной помощи;
- рассмотрение общих положений образовательного учреждения и перспектив его дальнейшего развития;
- разъяснение решений администрации школы и вышестоящих органов, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников

(Рекомендации МОТ №94 «О консультациях и сотрудничестве между предприятиями и трудящимися на уровне предприятия» и Рекомендации МОТ №129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»).

1.20. Стороны совместно:

- осуществляют не реже 2-х раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора;

- отчитываются перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора;
- вносят изменения в действующий коллективный договор по взаимному согласию.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и условиями коллективного договора. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. 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 приеме на работу.

2.3 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 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

Работники должны быть ознакомлены под роспись с объёмом предварительной учебной нагрузки (в период предварительного комплектования).

Работодатель образовательного учреждения должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.7. Учебно - воспитательная 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 педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в

объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.9. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, не требующих согласие работников:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, сокращения количества классов;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до 3 – летнего возраста, или после окончания данного отпуска;
- перевода работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца в случаях, установленных ч.2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Перевод на другую работу по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, может осуществляться на срок до одного года, а для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

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). 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником производится только в соответствии с действующим законодательством.

2.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- и иные лица, установленные статьей 179 ТК РФ

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата работников производится по соглашению с профкомом.

2.15. Администрация обязуется:

- с целью сохранения численности работников и содействия их занятости, временно приостанавливать найм новых работников на вакантные рабочие места;

- в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее 2-х месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения (8% от 100%)- не позднее 3-х месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, предусматривать первоначальное увольнение временных, и работающих по совместительству работников (ст. 82 ТК РФ);

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, сокращением штатов, предварительно согласовать с профсоюзной организацией.

2.16. При сокращении численности работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ). Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий при отсутствии замечаний и взысканий.

2.18. «В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников организации работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки».

2.19. Профсоюз:

- осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ и Закона «Об образовании» в вопросах приёма и увольнения, перевода работника на другую работу

- осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек, правильностью оформления учётных карточек, трудовых договоров;

- консультирует и защищает членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, в части производственных трудовых отношений.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ), а по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с письменного согласия работника по приказу руководителя образовательного учреждения в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

3.13. 1. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам:

1). Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам действующей аттестации рабочих мест или по результатам проведения специальной оценки условий труда, следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2). С ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня, в соответствии со ст.119 ТК РФ;

3.13.2. Предоставление работникам отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 1 день;
- работнику, проработавшему учебный год без больничного листа – 3 дня.

3.13.3. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы)

- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

По другим обстоятельствам и причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем.

Женщинам, работающим в сельской местности, может быть предоставлен по письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.13.4. Педагогическим работникам образовательных учреждений могут предоставлять по их заявлению длительный отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной

преподавательской работы сроком до одного года в порядке и на условиях. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Администрацией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.15. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.16. 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 (приказ Министерства образования и науки России от 27.03.06.№69).

3.17. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Профсоюз:

3.18. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ в вопросах режима работы работников школы.

3.19. Согласовывает расписание занятий, график работы в каникулярное время и график отпусков работников, занятость работников в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

3.20. Проводит работу по организации отдыха в период отпуска работников и их детей в период каникул.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1 Администрация :

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

- реализует мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в образовательных учреждениях;

- определяет в сметах средства на охрану труда на основе соглашений по охране труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования используют на частичное финансирование мероприятий по охране труда;

- проводят своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведут их учет, принимают меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227-230 ТК РФ).

4.2. Проводит в образовательном учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществляют работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

4.3. В состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда в обязательном порядке включают членов профкома.

4.4. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4.5. Организует инструктирование и проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

4.6. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

4.7. Обеспечивает работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

4.8. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

4.10. Сохраняет 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 (ст.220 ТК РФ)

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

4.12. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

4.13. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.14. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

4.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

4.17. Предоставляет доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность).

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

4.19. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

4.20. Предоставляет работникам сельской местности транспорт для проведения медицинских обследований в районной больнице.

4.21. В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях при образовательном учреждении, гарантирует бесплатное прохождение медицинского осмотра.

4.22. Комиссия по социальному страхованию ведет учёт работников, нуждающихся в лечении и оздоровлении.

4.23. Ежегодно в ноябре месяце заключают Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

4.24. Профсоюз:

4.24.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, участвует в приемке образовательного учреждения к началу учебного года.

4.25.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и их обучение.

4.24.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда.

4.24.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

4.24.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда.

4.24.6. Участвует в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

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

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

4.24.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

4.24.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая.

4.24.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума 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.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

5.1.1. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются КД (приложениями к коллективному договору), соглашениями, положением «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа», локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

5.1.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные учредителем- 4 и 19 числа (если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, она выплачивается накануне перед этим днём). Ежемесячно в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка

утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.1.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не ниже 1/150 действующей это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.1.6. Фонд оплаты труда в учреждениях определяется исходя из установленного Законом Курганской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) в объеме, необходимом для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего (профессионального) образования.

5.1.7. Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников.

5.1.8. Учреждение формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

5.1.9. Фонд оплаты труда работников составляет:

- базовая часть заработной платы всех работников образовательного учреждения;
- стимулирующая часть, которая распределяется ежемесячно на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

5.1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании положения, утвержденного руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.11. Положение «О новой (отраслевой) системе оплаты труда и стимулирующих выплатах работникам МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа» является приложением к коллективному договору.

5.1.12. Коллективным договором предусмотрены меры поддержки молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности, начинающим педагогическую деятельность (т.е обучающиеся на 1,2 курсе заочно) от 1000 до 3000 руб с учетом возможностей фонда стимулирующих выплат.

5.1.13. Зарплата заместителя директора по УВР устанавливается на 20%, а заместителя директора по ВР на 25% ниже заработной платы руководителя.

5.1.14. Учебный план разрабатывается самостоятельно образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.

5.1.15. Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для образовательного учреждения. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения федерального компонента изымается учредителем. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам, она направляется на увеличение заработной платы.

5.1.16. Размер месячного фонда оплаты труда работника образовательного учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже размеров оплаты труда, установленных для соответствующих категорий работников образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

5.1.17. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные

дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 базового оклада (базового должностного оклада).

- за работу у горячей плиты (повару) – 10%

- за работу с хлорной известью (подсобный рабочий кухни, уборщица) -6%

Если по итогам действующей аттестации либо специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.1.19. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки ((базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов

5.1.20. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.21. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

5.1.22. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из – за невыполнения или нарушения условий коллективного договора оплата забастовочных дней сохраняется в полном объеме.

5.1.23. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.2. Руководитель образовательного учреждения устанавливает оплату труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, в пределах средств, предусмотренных на эти цели. Не допускается практика организации этой работы из средств экономии образовательного учреждения. Тарификация и оплата отпуска работников, обучающихся больных детей на дому, осуществляется на общих основаниях.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возраст (до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Установить предельную наполняемость классов не более 25 чел. в соответствии с Типовым положением о средних образовательных учебных заведениях.

5.6. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее чем за 2 месяца.

5.7. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ и информирует застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны договорились, что работодатель :

- выделяет средства для обеспечения проезда учителей и руководителей, проживающих в населенных пунктах Шатровского района и работающих в сельских школах другого населенного пункта района;

- обеспечивает все гарантии и компенсации педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые;

- своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляет выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период;

- педагогическим работникам образовательного учреждения, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на обеспечение педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- содействует предоставлению мест в дошкольных образовательных учреждениях работникам образовательного учреждения ;

- выделяет средства на единовременное пособие работникам учреждения в связи с юбилейными датами: женщинам и мужчинам – 50 лет, женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет в размере базового оклада;

- содействует организации отдыха работников образовательного учреждения;

- оказывает материальную помощь работникам образовательного учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и в случаях проведения дорогостоящих операций;

- оказывает материальную помощь работникам при выходе на пенсию в размере базового оклада.

6.2. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставляет отпуск с сохранением средней заработной платы.

6.3. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске, в период временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов производить в течение года доплаты из фонда материального стимулирования в размере 10% от базового оклада в пределах фонда материального стимулирования.

6.5. В соответствии с региональным отраслевым соглашением (от 01.03.2016 г.) аттестация педагогических работников:

6.5.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемыми ими должностей на основе оценки их профессиональной

деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.5.2. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.

6.5.3. При формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп должна быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

6.5.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией.

6.5.5. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.5.6. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области, хранящиеся в личном деле педагогического работника, а также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

6.5.7. Руководители образовательных учреждений в начале учебного года издают распорядительный акт, в котором должен быть определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

6.5.8. Работодатель, при направлении представления в аттестационную комиссию, должен ознакомить с ним работника. Дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

6.5.9. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

6.5.10. Работодатель должен: обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности других педагогов.

6.5.11. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии организации, результаты голосования, решение аттестационной комиссией организации. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

6.5.12. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

6.5.13. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных

женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

6.5.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5.15. В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением.

6.5.16. При невозможности участия представителя выборного органа соответствующей первичной организации профсоюза, входящей в структуру Курганской областной организации профсоюза, в заседании аттестационной комиссии на подтверждение соответствия занимаемой должности работником – членом профсоюза (например, территориальная отдаленность, другие уважительные причины), первичная организация Профсоюза вправе решением выборного коллегиального органа уполномочить представителя выборного коллегиального органа Курганской областной организации Профсоюза на участие в данном заседании аттестационной комиссии.

6.5.17. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.5.18. Аттестационная комиссия уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника – члена профсоюза.

6.5.19. Информация о сроках и условиях проведения аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, доводится до педагогического работника аттестационной комиссией в месячный срок со дня подачи заявления.

6.5.20. Предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня её начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссией, не может превышать двух месяцев.

6.5.21. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

6.5.22. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

6.5.23. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

6.5.24. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

6.5.25. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

6.5.26. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям беременными женщинами, женщинами, находящимися в

отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

6.5.27. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

6.5.28. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

6.5.29. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

6.5.30. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на первую и высшую квалификационные категории решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- а так же тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

6.5.31. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям,

предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

6.7.32. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- 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 аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по труду

5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель.
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования (включая

17.		старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист(включая старшего)
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист(включая старшего)
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования
26.	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего)

6.5.33. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст.256 ТК РФ).

6.5.34. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок

до 4 месяцев.

6.5.35. В случае увольнения аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области передаются педагогическому работнику под роспись.

6.7.36. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7.37. Педагогическим работникам, не имеющим среднего и высшего профессионального образования, проработавшим в должности более 5 лет, которым установлены первая и высшая квалификационные категории в период до 2011 года, решением аттестационной комиссии допускается однократное присвоение заявленной работником квалификационной категории с рекомендацией получения среднего или высшего профессионального образования в межаттестационный период».

6.7.38. Руководитель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности педагогов, аттестуемых на I и высшую категории.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Прикрепление молодых специалистов в качестве стажеров к высококвалифицированным специалистам (с соответствующей оплатой последним).

7.2. Направление молодых специалистов для повышения квалификации с отрывом от производства (с сохранением среднего заработка).

7.3. Выплачивать молодым специалистам при поступлении на работу выходное пособие в размере двух базовых должностных окладов.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным коллективным договором.

8.2. Принятие локальных нормативных актов образовательного учреждения, затрагивающих права и интересы работников в учреждении, производится работодателем, его представителем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

8.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзного комитета учреждения и организует их деятельность в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечивает ежемесячные безналичные и бесплатные перечисления членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1 % от заработной платы работников - членов профсоюза - на счет профсоюзной организации. Задержка перечисления средств не допускается;

- сохраняет за выборными работниками профсоюзного органа учреждения социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении;

- предоставляет выборному профсоюзному органу работников учреждения в безвозмездное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим нормам и требованиям с отоплением и освещением, уборкой, необходимое оборудование, оргтехнику, средства связи, а также обеспечивает условиями и помещениями для проведения массовых профсоюзных мероприятий, а в необходимых случаях - транспортными средствами;

- поощряет из средств организации соответствующих профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально - экономических и производственных задач;

- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время;

- производить выплаты за расширение объема работ с коллективом председателю профкома первичной организации, исходя из стимулирующего фонда школы;

8.4. Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных лиц профсоюза работников народного образования, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

8.5. Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.6. Перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия профкома.

8.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производят с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя работников – бывших членов профкома не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий. Исключением являются - ликвидация организации и совершение работником действий, за которые в соответствии с Федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п.3 ст.25 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.9. Профсоюз в защиту трудовых прав работников обязуется:

8.9.1 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения, членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.9.2. Способствовать получению бесплатной юридической помощи членам профсоюза через юридическую консультацию обкома профсоюза, обеспечивать информационными бюллетенями, методическими материалами в помощь профсоюзному активу.

8.9.3. Осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива.

8.9.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.9.5. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.9.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и их работников.

8.10. Стороны гарантируют, что за работниками образовательного учреждения сохраняется средний заработок в случае их участия в:

- переговорах по подготовке и заключению коллективного договора, подведению их итогов, разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров;

- конференциях, пленумах, заседаниях президиумов территориальных и первичных организаций профсоюза, совещаниях председателей профкомов, семинарах.

8.11. Руководитель образовательного учреждения признает право профкома осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.14. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.15. Члены профкома принимают меры для решения трудовых споров во внесудебном порядке

9. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Главное управление труда и занятости Курганской области (ст.50 ТК РФ).

9.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы 2 раза в год.

9.1.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.4. Соблюдают установленный 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.

9.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 ТК РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор между администрацией и работниками Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» на 2014 – 2017г.г считать утратившим силу.

10.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с 01 декабря 2017 г. по 01 декабря 2020 г. Он может быть пролонгирован на новый срок по взаимному согласию сторон в случае отсутствия изменений в действующем законодательстве.

10.3. При структурной перестройке учреждения, необходимости проведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными

нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные ФЗ от 22 ноября 2011г. № 334-ФЗ



Директор школы
И.П. Бабицына



Председатель профкома
Д.И. Куренных