

Работодатель:

Директор Муниципального казённого образовательного учреждения
«Панская основная общеобразовательная школа — интернат»

 Лапицкая И.Б.

Утвержден на общем собрании работников
Муниципального казённого образовательного учреждения
«Панская основная общеобразовательная школа — интернат»

Председатель первичной профсоюзной организации

 Константинова О. В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Панская основная общеобразовательная школа-интернат»

на 2020 - 2022 год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Малоярославецкой районной администрации

Регистрационный номер 203 от 24.12 2019 год

Заместитель Главы
Малоярославецкой районной администрации



 Н.В. Богомолова

1. Общие положения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в учебном заведении и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда трудовые гарантии и льготы работников.

1.1 Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом образовательном учреждении «Панская основная общеобразовательная школа-интернат»

1.2 Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Панской общеобразовательной школы-интерната и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Константиновой О.В.

- работодатель – директора школы-интерната Лапицкой И.Б.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5 Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8 При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течении 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.11 В течение срока действия Трудового договора ни одна из сторон не в праве 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 учреждения.

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

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

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (согласно специальной оценки условий труда в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Панская основная общеобразовательная школа — интернат»)
4. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Панская основная

общеобразовательная школа — интернат»

2. Обязательства сторон.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1 Способствовать повышению качества образования и результативности деятельности учреждения.

2.2 Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

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

Администрация:

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

2.5 Организует работу по повышению квалификации и переподготовки педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством РФ

2.6 Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии.

2.7 Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда и другую необходимую информацию.

Профсоюз:

2.8 Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.9 Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения Трудового законодательства и заключения Трудовых договоров, а также разрешении трудовых споров.

2.10 Содействует в повышении уровня жизни членов Профсоюза.

2.11 Содействует в предотвращении в учреждении коллективных трудовых споров.

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

2.13 Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.14 Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением

Стороны признали необходимым:

3.1 Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства.

3.2 Обеспечить участие представителей другой стороны договора в работе своих руководящих органов.

3.3 Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.4 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

4. Трудовые отношения

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

4.2 Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок

4.4 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.

4.5 В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные 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.

4.6 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

4.7 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый год учителей устанавливается руководителем учреждения 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.

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

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

4.10 Работа лицам, из других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее на ставку заработной платы.

4.11 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.12 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

4.13 В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

4.15 Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям , предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16 В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодателю определить конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке части общеобразовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя;

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организаций.

5. Оплата и норма труда.

5.1 Оплата труда работников учреждения исчисляется в соответствии с Законом Калужской области от 31.12.2004 года № 19-ОЗ «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» и в соответствии с Законом Калужской области от 27.12.2006 года № 274 –ОЗ «Об установлении отраслевых систем оплаты труда»

5.2 Стороны договорились:

- Осуществлять контроль за реализацией отраслевой системы оплаты труда в учреждении.
- Выплачивать заработную плату 5 и 20 числа каждого месяца
- Оплата отпуска производиться не позднее чем за 3 день до его начала.
- Работодатель за нарушения сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ
- В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работниками, приостановившими работу в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ сохраняется заработная плата в полном размере.
- Конкретные размеры доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Приложение 2).

5.3 Оплата дополнительных отпусков:

- За работу с вредными условиями труда
- Работникам с ненормированным рабочим днем
 - повар, работающий у плиты -7 дней.

6. Совместные обязательства сторон.

Стороны считают необходимым:

- 6.1 Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам Панской общеобразовательной школы-интерната с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с Постановлением Правительства Калужской области от 27 февраля 2007 № 57 «О реализации Закона Калужской области от 27.12.2006 № 274-ОЗ «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» в сфере образования», а также с соглашением и коллективным договором образовательного учреждения.
- 6.2 В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.
- 6.3 Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 6.4 Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2 Законом РФ от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».
- 6.5 Профсоюз осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам школы, денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 7.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Постановлением Правительства РФ от 3.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
- 7.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:
- по просьбе беременной женщины;
 - одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
 - лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с мед. заключением.
- 7.4 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один

свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель в праве использовать по своему усмотрению.

7.6 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

7.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.9 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.10 В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующий специальных знаний, в пределах установленного их рабочего времени.

7.11 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. 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 согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.12 Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня
 - для провода детей в армию – 3 дня
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня
 - на похороны близких родственников – 3 дня
 - 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 – 10 дней,
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ)

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель 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 для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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.

7.13. Предусмотреть в правилах внутреннего распорядка свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

7.14. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 –ФЗ).

7.15. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8. Охрана труда

Директор Панской школы-интерната:

8.1 Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, что отражается в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

8.2 Создает службу по охране труда в школе в соответствии с требованиями ст.217 Трудового кодекса РФ.

8.3 Обеспечивает работников за счет средств школы спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

8.4 Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и проверку знаний и требований охраны труда.

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

8.6 Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах.

8.7 Разрабатывает и утверждает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях Калужской области.

8.8 Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

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

8.11 Обеспечивает обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.12 Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных по охране труда.

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

8.14 Заключает Соглашение по охране труда между администрацией школы и профкомом.

Профком школы:

8.15 Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.16 Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования.

8.17 Разрабатывает отдел коллективного договора «Охрана труда», разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.18 Участвует в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.

8.19 Осуществляет общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда и др.

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

8.21 В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима и т.п.) грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности профком вправе вносить представление директору школы, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

Стороны совместно:

9.1 Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников школы.

9.2 Принимают участие в разработке мер по созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

Стороны договорились:

9.3 Содействовать созданию советов молодых преподавателей в целях привлечения внимания к их проблемам.

9.4 Проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в школе и компенсации.

9.5 Не допускать увольнение работников предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) а в случае неизбежности увольнения, обязательно уведомить об этом не менее чем за 2 месяца.

9.6 Определить порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников.

9.7 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения **страховой пенсии по старости** сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории».

9.8 В случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1 Педагогическим работникам (в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством. Данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работника в отпуске, предусмотренном трудовым законодательством. А также лицам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства если в основной должности эта компенсация не предусмотрена.

10.2 Стороны признают необходимым аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства Образования РФ от 26.06 2000 года № 1908.

10.3 При совершенствовании порядка аттестации работников сохранять:

- Принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых
- Действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий
- Бесплатность прохождения аттестации
- Порядок установления заработной платы за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа работы и уровня образования

10.4 Продлить до 1 года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- Возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с

ликвидацией школы или выхода на пенсию, независимо от её вида

- Временной нетрудоспособности
- Нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком
- Нахождении в длительном отпуске до 1 года в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»

10.5 Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды: ордена, медали, почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», ученую степень: высшая квалификационная категория присваивается без экспертной оценки сроком на 5 лет.

10.6 Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям – победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Самый классный классный» по представлению оргкомитета и ходатайству педагогического совета сроком на 5 лет.

10.7 Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.8 Педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными значками соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

10.9 Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим лауреатов всероссийских научно-практических конференций школьников, может присваиваться высшая квалификационная категория без экспертной оценки по ходатайству педагогического совета, а подготовившим лауреатов региональных научно-практических конференций школьников присваивается первая квалификационная категория по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.10 Педагогическим работникам, подтверждающим действующую категорию, опытным, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

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

10.12 Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Калужской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа и вида образовательного учреждения.
- При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления.
- При поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если на прежнем месте работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.
- При переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность
- При переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся

образовательными, на работу в государственные и муниципальные учреждения образования, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями.

10.13 Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в т.ч. перешедшим на пенсию в сельской местности, поселках городского типа, рабочих поселках.

10.14 Стороны вырабатывают совместные предложения, касающиеся сохранения прав и гарантий по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений, существовавших по состоянию на 31 декабря 2006 г., в соответствии с Законом Калужской области «О внесении изменений и дополнений в Закон Калужской области «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности» и Постановлением Правительства Калужской области от 8 июля 2005 г. №184 «Об утверждении Положения о порядке предоставления мер социальной поддержки специалистам, работающим в сельской местности, и проживающим совместно с ними членам их семей, а также условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки».

11. Гарантии прав профсоюзной организации членов профсоюза

Стороны договорились о том, что:

- 11.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, Увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 11.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)
- 11.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 11.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 11.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 11.6 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.
- 11.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 11.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 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).

- 11.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.10 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест , охране труда, социальному страхованию и других.
- 11.11 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает 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 не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1 Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию .
- 12.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3 Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 12.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

13. Обязательства профкома

Профком обязуется:

13.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

заработной платы на счет первичной профсоюзной организации

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания в вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

13.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

13.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

13.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- поступления детей работников учреждения в школу;
- окончания школы детьми работников учреждения.

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

От работодателя:

Директор
МКОУ Панская школа - интернат



Игнатьева И.Б.



От работников:
Председатель, первичной профсоюзной организации:

Константинова О.В.