

Областное казенное общеобразовательное учреждение для детей,
нуждающихся в длительном лечении «Клюквинская санаторная
школа-интернат»

Курского района Курской области
305502 Курская область, Курский район, п. Сахаровка, квартал
Клюквинская школа – интернат д.14 тел: 59-42-81
ИНН 4611001929, КПП 461101001, ОКПО 02086187

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 годы

от работодателя:
Директор ОКОУ
«Клюквинская школа – интернат»

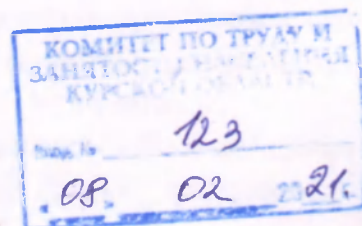


А.П.Беликов

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
«ОКОУ Клюквинская школа -
интернат»
Н.А.Петрова

Подписан сторонами:

«15» января 2021г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Областном казенном общеобразовательном учреждении для детей, нуждающихся в длительном лечении «Клюквинская санаторная школа - интернат» Курского района Курской области (ОКОУ «Клюквинская школа – интернат»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым Кодексом РФ, иными законодательными правовыми актами с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора ОКОУ Клюквинской школы – интерната Беликова А.П.
- работники ОКОУКлюквинской школы – интерната, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Петровой Н.А.

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

1.5. Стороны признают коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения, устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально – экономических, профессиональных правовых гарантий и льгот.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного коллективного договора, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определённой специальности, квалификации или должности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, предоставлять работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, настоящим коллективным договором. (ст.56 ТК РФ)

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменном виде и, как правило, на неопределённый срок. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Срочный договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст.59 ТК РФ).

2.4. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

2.5. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.6. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации образовательных учреждений. Проведение данных мероприятий начинается в конце учебного года.

2.7. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при ликвидации или реорганизации учреждения работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет.

2.8. За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением штатов или ликвидацией учреждения, в течение 6 месяцев сохраняются все льготы, в том числе и на коммунальные услуги.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет; беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились, что:

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда и премировании работников ОКОУ Клюквинская школа-интернат с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

3.2. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа обеспечивает:

3.2.1. Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

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

3.2.3. Условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы.

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

- повышению уровня реального содержания заработной платы работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину

фактической инфляции в предшествующем году.

3.4. Согласно Положению об оплате труда и премировании работников ОКОУ Клюквинская школа-интернат с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 (с изменениями и дополнениями), Закону Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области», и аналогичным муниципальным нормативным актам работникам образовательной организации, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляется:

3.4.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации), право на данную выплату сохраняется.

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

3.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников производится в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда и премирования работников ОКОУ Клюквинская школа-интернат, разработанными с учётом учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», разработанными с учётом Постановления Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 (с изменениями и дополнениями).

В соответствии со ст. 12 ЗКО «Об образовании в Курской области» работникам государственных образовательных организаций Курской области установлены дополнительные меры социальной поддержки:

- медицинским работникам, состоящим в штате государственных образовательных организаций Курской области, надбавки за выслугу лет в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения;
- библиотечным работникам, состоящим в штате государственных образовательных организаций Курской области, ежемесячная надбавка к

должностному окладу за стаж работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Курской области для библиотечных работников организаций культуры.

3.6. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

3.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

3.8. Стороны добиваются соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории области.

3.9. Стороны договорились, что за образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть направлен, в том числе, на увеличение размера премий и выплат стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи.

3.10. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время до 35%, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.12. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение

в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года №5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

3.13. Стороны договорились, что:

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

3.13.2. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

3.13.3. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.14. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

3.14.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

3.14.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14.3. В случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.15. Стороны считают необходимым включить в Положения об оплате

труда установление стимулирующих выплат:

3.15.1 Работникам образовательной организации за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, с учетом Примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников (Приложение №7 к Положению об оплате труда и премировании работников ОКОУ Клюквинская школа-интернат, (с изменениями и дополнениями).

3.15.2. Работникам, состоящим в штате школы-интерната, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет согласно Положения об оплате труда и премировании работников ОКОУ Клюквинская школа-интернат. Педагогическим работникам, устанавливается выплаты стимулирующего характера к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 года до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 года до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 года до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 года до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 года до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Медицинским работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - до 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - до 0,30.

3.15.3. Педагогическим работникам образовательной организации выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (Приложение № 6 к Положению об оплате труда и премировании работников ОКОУ

Клюквинская школа-интернат.

3.15.4. Работникам образовательной организации выплаты и премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

3.15.5. Работникам образовательной организации может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55(женщины) и 60 (мужчины) лет);

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель школы-интерната на основании письменного заявления работника.

3.16. Стороны договорились сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению комитета образования и науки, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

3.17. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

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

другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

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

4.4. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

4.4.1. Учитывая, что руководитель образовательного учреждения является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательного учреждения входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

4.4.2. Данному виду аттестации не подлежат.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5 Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на

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

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

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

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

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

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

4.8. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии

уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

4.9. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по ходатайству педагогического совета образовательной организации перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций Курской области. Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющие отраслевые награды;
- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победители и призеры Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации.

Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

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

4.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, стороны считают

необходимым по заявлению работника производить оплату его труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории.

4.12 После подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории педагогическим работникам сохраняется размер ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателей.

4.13. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей».

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

- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;
- в случае истечения срока действия категории в связи с длительной нетрудоспособностью.

4.15. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы образовательного учреждения, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

5.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно (Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191).

Для остальных работников, руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов, а для работников, руководителей образовательных учреждений сельской местности - женщин - 36 часов в неделю. Рабочее время медицинских работников – 36 часов в неделю при пятидневной рабочей недели. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

5.3. Стороны признают:

5.3.1. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября и согласовываться с профсоюзным комитетом.

5.3.2. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом, осуществляющим управление в сфере образования, по подчинённости образовательного учреждения, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г.

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

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

- учителям физической культуры, иностранного языка.

При отсутствии, учителей - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 20 часов в неделю.

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

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

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

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

5.4. При составлении расписания учебных занятий не допускаются, по возможности, нерациональные затраты времени учителей (преподавателей) с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

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

5.6. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педработников к методической и организационной работе,

не превышая их учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

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

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ, дополнения от 29.12.2004 г. № 211-ФЗ). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

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

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

5.9. Перечень должностей, для которых у работодателя вводится ненормированный рабочий день, устанавливается коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

5.10. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

На основании постановления правительства РФ от 1 октября 2002 года №724 продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников – 56 календарных дней. Работникам обслуживающего персонала и др. предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней.

5.11. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

5.15. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождению ребёнка, смерти членов семьи) и по другим уважительным причинам.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.1.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 569, и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным

методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций.

6.1.4 Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

6.1.5. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

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

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

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

6.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

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

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате

несчастливого случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при выполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда (внештатным техническим инспекторам труда) Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда безусловно принимать меры к их устранению.

6.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.24. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета Курской области.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Профком обязуется:

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

6.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

6.2.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

6.2.4. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его

по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ (работодателя).

6.2.5. Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.

6.2.6. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

- данное право сохраняется за педагогическими работниками сельских школ, проживающих в близлежащих городах, которым не предоставили жилое помещение с отоплением и освещением в сельской местности по месту

нахождения школы, и за педагогическими работниками - пенсионерами, проработавшими в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках и поселках городского типа не менее 10 лет и проживающими там;

- право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением сохраняется за членами семьи умершего педагогического работника, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода.

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

7.2.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности - денежную компенсацию стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учёта рабочего времени и тарифов стоимости проезда;

7.2.2. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в государственных (муниципальных) образовательных организациях Курской области.

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

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

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

7.2.3. Работникам образовательных учреждений и иных учреждений системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов - единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов (ставок) при

увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы;

7.2.4. Работникам образовательных учреждений - предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок);

7.3. Работникам образовательных учреждений, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, или получающим профессиональное образование, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем;

7.4. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы. Сотрудникам, работающим посменно проходить медицинское обследование в свободное от работы время, кроме ежедневно – работающих.

7.5. Дополнительная материальная помощь в размере должностного оклада оказывается:

- в случае потери близких родственников (родители, дети);
- к пятидесятилетию сотрудника;
- достижению пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

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

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны признают права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательного учреждения.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставлять профсоюзному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют имеющиеся транспортные средства, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников организации о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного коллективного договора.

8.2.3. Представляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

8.2.4. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательной организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

8.4. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе учреждения им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурса) не менее чем на два года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия

квалификационной категории, присваиваемой по результатам последней аттестации.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатель за счет средств организации может производить оплату труда председателям профсоюзных организаций, уполномоченным (старшим уполномоченным) по охране труда, другим членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы в виде надбавки к заработной плате до 30 процентов ставки должностного оклада (ст.377 ТК РФ).

8.6. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, аттестационных комиссий, по социальному страхованию, комиссий по проверке готовности образовательных учреждений к новому учебному году и других.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

9.1. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета, изучить возможности корпоративного страхования работников от несчастных случаев, стихийных бедствий, медицинского страхования работников.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9.5. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;
- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза;
- поощрять за эффективную работу и поддержку Профсоюза председателей местных, первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза и руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций, а также представлять их к профсоюзным наградам.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

10.3. Рассматривать все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

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

10.6. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.