

*Согласовано
с Поньровским РК профсоюза
работников образования и науки
« » 2019г.
Председатель РК *В.Б.Косов* Бредихина В.И.



Коллективный договор

муниципального казённого общеобразовательного
учреждения «Ольховатская средняя
общеобразовательная школа»
Поньровского района Курской области
на 2019 - 2022 гг.

от работодателя:

Директор муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения «Ольховатская
средняя общеобразовательная
школа» Поньровского района
Курской области
Н.А. Новикова

«20» *сентября* 2019г

от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального казенного
образовательного учреждения
«Ольховатская средняя
общеобразовательная школа»
Поньровского района Курской области
Т.М. Праведникова

«20» *сентября* 2019г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду

Регистрационный № от « » 20 г.

Руководитель органа по труду



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Ольховатская средняя общеобразовательная школа» Поныровского района Курской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Курской области «О социальном партнёрстве на территории Курской области», Законом Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области», законами и нормативными документами об образовании в Курской области, Районным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Поныровского района на 2018 – 2020 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации 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 муниципальными соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации МКОУ «Ольховатская СОШ» Праведниковой Т.М.

- работодатель, в лице его представителя - директора школы Новиковой Н.А.

1.4. Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по регулированию социально-трудовых отношений в МКОУ «Ольховатская СОШ» Поныровского района Курской области.

1.5. Настоящий коллективный договор обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателя и работников образовательной организации.

1.6. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.7. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создание на равноправной основе школьной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – 3 года. Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение администрации и профкома школы план мероприятий по выполнению коллективного договора.

Работники образовательной организации, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и работодатель в лице его представителя – директора общеобразовательной организации при принятии нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны учитывать решения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений или мнения сторон, а в случае их отсутствия – заключения выборного профсоюзного органа.

Настоящий коллективный договор не ограничивает права членов профсоюза в расширении льгот и гарантий работникам школы.

1.8. Положения, принятые коллективным договором, ухудшающие условия работников по сравнению с районным, региональным Соглашением, законами и иными нормативными правовыми актами о труде, недействительны.

1.9. 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.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.13. При реорганизации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации образовательной организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 151 ТК РФ).

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Стороны договорились, что в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают мнение выборного профсоюзного органа. (приложение №10)

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией

- правила внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации;

- положение об оплате труда работников образовательной организации;

- соглашение по охране труда ;

- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МКОУ «Ольховатская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска сроком до одного года;

- график сменности.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией, непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2.ст.53 Трудового Кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 с подчинением Правилам 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 Соглашением, коллективными договорами и соглашениями сторон (ст.56 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменном виде.

Трудовой договор заключается на неопределённый срок, при заключении договора определяется дата вступления его в силу. 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).

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

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

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

Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определённого трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган и работников об изменении организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений. Испытания при приёме на работу не могут устанавливаться в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию. Работодатель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть

трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.5. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителем образовательной организаций, его заместителями при передаче образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения или согласия выборного профсоюзного органа.

2.6 Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ) не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.7. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации.

2.8. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при ликвидации или реорганизации образовательной организации работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию.

2.9 Профсоюзная организация имеет право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временного прекращения реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут быть работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее трех лет; не освобождённые от основной работы председатели районной, первичной профсоюзной организации в период избрания.

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

- женщинам, имеющим на своём иждивении двух 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 трех лет.

2.12. В случае установления представительным органом работника нарушения трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения руководителем организации, его заместителем учредитель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, учредитель обязан применить к руководителю организации, его заместителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

Стороны договорились, что:

3.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счёт в банке на условиях, определяемых трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца.

При выпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.2. Заработная плата выплачивается за всё время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст.136 ТК РФ) либо на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

3.3. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд, (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.4. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии с главой 61 ТК РФ выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в полном объёме за весь период забастовки.

3.5. Стороны добиваются соблюдения единого порядка и размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных учреждений на всей территории района.

3.6. Стороны договорились о сохранении следующих выплат:

3.6.1. Специалистам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельских населённых пунктах, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад по сравнению с окладами (ставками) занимающихся этим видом деятельности в образовательных организациях Курской области, расположенных в городской местности.

3.6.2. Работникам, замещающим в указанных образовательной организации штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности за часы преподавательской (педагогической) работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад;

3.6.3. Работающим в классах компенсирующего обучения устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2 к окладу (ставке) применение которого образует новый должностной оклад с учётом объёма установленной учебной нагрузки.

3.6.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации Курской области, в течение первых трёх лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке).

3.6.5. Выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в образовательные организации Курской области, в течение первых трёх лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад.

3.6.6. Педагогическим работникам, награжденным нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Почётный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», и работающим в школе устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 0,2 должностного оклада (ставки) за счет средств образовательной организации. Поощрительная, ежемесячная надбавка в размере до 0,2 должностного оклада (ставки) устанавливается педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения».

3.6.7. Порядок установления работникам образовательной организации повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке):

3.6.7.1 учителям и другим педагогическим работниками за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья 1, 2;

3.6.7.2. за работу в специальных (коррекционных), классах, группах для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) 1, 2;

3.6.8. руководителю образовательной организации, имеющей специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 0,2 должностного оклада (ставки);

3.6.9. Устанавливается работникам образовательной организации надбавки и доплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты к должностному окладу (ставке):

3.6.9.1. за работу в ночное время — не ниже 0,35 должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов по 6 часов);

3.6.9.2. за работу с неблагоприятными условиями труда, предусмотренными перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями — до 0,12 должностного оклада (ставки) с учётом объёма установленной тарифной нагрузки;

3.6.9.3. за работах в тяжелых, опасных и вредных условиях — до 0,24 должностного оклада (ставки) с учётом объёма тарифной нагрузки.

3.6.9.4. на выплату премии по итогам работы за учебный год (за четверть, за полугодие) руководящим работникам — до 200 процентов должностного оклада (ставки) в год, другим работникам образования — до 100 процентов должностного оклада (ставки) в год;

премирование работников производится в соответствии с положением, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда;

3.6.9.5. на выплату надбавки за высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности образовательной организации, а также на выплату надбавки стимулирующего характера, установленных работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре или локальном акте образовательной организации;

3.6.9.6. на выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

3.6.10. При установлении за дополнительно выполняемую работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты:

3.6.10.1. Учителям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе 0,15 должностного оклада (ставки) с учётом установленной учебной нагрузки. В классах, с числом обучающихся менее 15 человек, оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 процентов от соответствующей доплаты, исходя из учебной нагрузки.

3.6.10.2. Учителям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению 0,1 должностного оклада (ставки) с учётом учебной нагрузки. В классах, с числом обучающихся менее 15 человек, оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 процентов от соответствующих доплат, исходя из учебной нагрузки.

3.6.10.3. Учителям за заведование кабинетами 0,07 – 0,1 должностного оклада (ставки).

3.6.10.4. Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета 0,15 должностного оклада (ставки).

3.6.10.5. Педагогическим работникам за обслуживание персональных компьютеров, при отсутствии в штате должности инженера, 0,05 должностного оклада (ставки) за каждый компьютер в рабочем состоянии и используемый при выполнении должностных обязанностей.

3.6.10.6. Учителям за заведование учебно-опытными участками до 0,25 должностного оклада (ставки).

3.6.10.7. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе 0,25 должностного оклада (ставки).

3.6.10.8. За совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника — по соглашению сторон трудового договора.

3.6.10.9. Учителям 1— 4 классов за классное руководство устанавливается доплата в размере 0,0107 должностного оклада (ставки), за каждого учащегося..

3.6.10.10. Учителям 1— 4 классов за проверку тетрадей 0,1 должностного оклада (ставки).

3.6.10.11. Учителям 5—11 классов за классное руководство устанавливается доплата в размере 0,0143 должностного оклада (ставки), за каждого учащегося...

3.6.10.13 Учителям за заведование комбинированной мастерской до 0.35 от должностного оклада.

3.7. Выплачивать работникам образовательной организации (за исключением работающих по совместительству):

3.7.1. единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной образовательной организации.

3.7.2. В пределах средств, выделенных образовательной организацией на оплату труда работников, может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада (ставки), установленного на день ее выплаты по занимаемой должности в следующих случаях, в соответствии с Положением об оплате труда:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (55 лет женщины, 60 лет мужчины);

- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников, определенных Семейным кодексом Российской Федерации.

3.8. Учителям, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами за классное руководство, выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство из расчета 1000 рублей за класс наполняемостью 15 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью - с учетом уменьшения вознаграждения пропорционально численности обучающихся. Данное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника.

3.9. Стороны договорились, что:

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

3.9.2. В случае уменьшения у учителей общеобразовательной организации в течение учебного года учебной нагрузки, по независящим от них причинам, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года, заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Российской Федерации от 3.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени, норме часов педагогических работников образовательных учреждений»

3.10. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

4.1. Стороны обеспечивают развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы, педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой ими должности проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.3. Аттестацию на соответствие занимаемой должности обязаны проходить в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.3. Аттестационная комиссия образовательной организации имеет право дать рекомендацию работодателю о возможности назначения на соответствующую должность педагогических работников, 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 объёме возложенные на них должностные обязанности.

4.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.5. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

- 4.6. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.
- 4.7. Срок действия категории продлению не подлежит.
- 4.8. Истечение срока действия первой или высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по той же должности.
- 4.9. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока её действия.
- 4.10. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.
- 4.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.12. Срок повышения квалификации регулируется коллективным договором, работодателем по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.
- 4.13. Работодатель обязуется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, соблюдать гарантии и компенсации работникам, 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, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы образовательной организации, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), 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 учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных работников, руководителей учреждения образования норма рабочего времени - 40 часов.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом образовательной организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в

основную педагогическую деятельность педагогических работников, 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 с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков должно быть завершено в образовательной организации не позднее 5 сентября;

5.3.2. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательной организации его руководителем, определяется отделом образования администрации Поньковского района Курской области по подчинённости образовательной организации, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, в соответствии с постановлением Минтруда от 30 июня 2003 года.

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 работой:

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

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

5.3.4. При возложении на учителей образовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.3.5. Учителям, работающим по совместительству (основное место работы в другой образовательной организации), может установлена учебная нагрузка в объёме не более 16 часов в неделю на условиях тарификации.

5.3.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела образования и информационно-методического кабинета) возможно только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы;

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

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

5.4. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, в объёме, 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, учебно-опытном участке) в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам образовательной организации, в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом, предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

5.5. Привлечение отдельных работников образовательной организации 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.

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

5.7. 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.

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

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

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

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

5.12. Учителям и преподавателям, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной денежной компенсации за полный отпуск.

5.13. Педагогическим работникам образовательной организации через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск до одного года. Порядок предоставления длительного отпуска определяется Уставом образовательной организации и Приложением № 8 к коллективному договору.

5.14. Образовательная организация, с учётом производственных возможностей, может предоставлять, помимо педагогических, другим работникам дополнительные отпуска с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, принадлежащих образовательной организации на праве оперативного

управления, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

6.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства и других нормативных актов по созданию условий и охране труда, окружающей среды, за правильным предоставлением установленных льгот лицам, работающим в тяжелых условиях труда, обеспечением сертифицированной спецодеждой, спецобувью, в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.

6.1.3. Содействовать организации обучения и аттестации руководителя и других работников образовательной организации, ответственных за охрану труда по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

6.1.4. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующим декларированием соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном «Порядком учёта мнения представительного органа работников»;

- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.6. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний. Результаты анализа доводить до сведения коллектива.

6.1.7. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма в образовательной организации.

6.1.8. В образовательной организации иметь оборудованные санитарно-бытовых помещения для работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.10. Практиковать совместное с профсоюзным комитетом рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах, заседаниях.

6.2. Стороны добиваются выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,05 процента от общего объема финансирования образовательной организации. Данные средства используются на выполнение технических мероприятий, определенных Соглашением по охране труда.

6.3. Стороны считают необходимым производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников согласно и предоставлять дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда (Приложение №5).

6.4. Профсоюзный комитет организует работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнение образовательной организацией (работодателем) своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ. В случае выявления представителями профсоюзной организации нарушений условий труда, руководитель образовательной организации принимает все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение предписаний, выданных техническим инспектором, правовой инспекцией труда Райкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами, является обязательным для руководителя образовательного учреждения.

6.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы в образовательной организации, грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченный первичной профсоюзной организации школы, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.6. Обязанности работника в области охраны труда.

6.6.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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, в том числе о проявлениях признаков острого заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и п. 9 ст. 48 «Закона об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» № 121-ЗКО от 09 декабря 2013 г., педагогическим работникам образовательной организации устанавливаются следующие льготы:

7.1.1. Педагогическим, медицинским и библиотечным работникам образовательной организации, а также проживающим совместно с ними членам их семей, предоставляются

меры социальной поддержки по оплате жилого помещения с отоплением и освещением в порядке и размерах, установленных законодательством Курской области. Настоящая норма распространяется на пенсионеров, работавших в сельских образовательных учреждениях, образовательных учреждениях посёлков городского и рабочего типа, проживающих в близлежащих городах, если на момент выхода на пенсию они имели льготы по коммунальным услугам.

7.1.2. Педагогическим работникам образовательной организации, за исключением работающих по совместительству, выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы.

7.1.4. Работникам образовательной организации предоставляется оплачиваемый отпуск на три 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 трех должностных окладов (тарифных ставок).

7.1.5. Работникам образовательной организации, признанным в установленном порядке, нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств бюджета Курской области и муниципального бюджета Поныровского района возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья.

7.1.6. Педагогические работники образовательной организации имеют право на приобретение земельного участка под строительство жилья за счёт выделения в первоочередном порядке земельных участков, находящихся в собственности Поныровского района.

7.1.7. Работникам образовательной организации, 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 трудовым договором с работодателем.

7.1.8. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и приказа Минтруда России от 18.02.2013 г. № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет» предоставлять женщинам следующие дополнительные льготы и преимущества:

- возможность работы по гибкому графику;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребёнком с сохранением среднего заработка на период обучения.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны признают Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные следующими документами: 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, муниципальном уровнях, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель:

8.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют имеющиеся средства связи.

8.2.3. Представляет 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 рассматривает заявления, обращения, требования и предложения членов профсоюза и даёт мотивированный ответ.

8.2.5. Обеспечивает 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 учреждения 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.

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

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Работодатель за счет средств организации может назначать доплату председателю профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, другим членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, в виде надбавки к заработной плате до 0, 05 должностного оклада (ставки) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации (ст.377 ТК РФ).

8.6. Стороны совместно принимают решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюза, выборных профсоюзных работников и профактива.

8.7. Представители выборного профсоюзного органа входят в состав коллегиальных органов управления: аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по проверке готовности образовательной организации к новому учебному году и других.

8.8. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющего осуществление ею своих уставных задач.

8.9. Председатель первичной профсоюзной организаций, заместитель, члены профкома, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных

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

8.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с поведением виновного, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки, или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и компенсационных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

8.12. С учётом мотивированного мнения (или с согласия профсоюзного комитета) в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ принимаются некоторые решения и локальные нормативные документы. Порядок учёта мнения устанавливается Приложением № 10.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, развитию муниципальной системы образования, стимулированию профессионально – личностного развития работников образовательной организации, созданию и укреплению положительного имиджа образовательной организации, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников образования, проводить экспертизу локальных и других нормативных правовых актов образовательной организации, в том числе и в отношении охраны труда. Содействовать выполнению Закона «Об образовании в Курской области» от 09 декабря 2013 г.

9.3. 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.

9.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей.

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

9.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания и соглашения направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

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

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

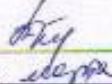
Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует не более трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия договора.

Директор муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Ольховатская средняя общеобразовательная
школа» Поньковского района
Курской области



« 20 » _____ 2019 года

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Ольховатская средняя
общеобразовательная школа»



« 20 » _____ 2019 года

Борисе Петровичу,
вспомните и
свою жену и
детей. С любовью
и уважением
Ваша мать
Е. Петровна



КОММУНИКАЦИИ
ТАХТИС
КЫРКЫ
1979
11.18.79
119