

Муниципальное казённое образовательное учреждение
Мосальская средняя общеобразовательная школа №1

Коллективный договор на 2017 – 2019 годы
между администрацией образовательного учреждения МКОУ МСОШ№1
и профкомом данного образовательного учреждения.

От работодателя:
Директор МКОУ МСОШ№1
Старостина В.П.






От работников:
Председатель профсоюзной организации
МКОУ МСОШ№1
Пронина В.Н.





Коллективный договор между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы №1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы прошло уведомительную регистрацию в отделе правового обеспечения и организационно- контрольной работы администрации МР «Мосальский район»

Начальник отдела правового обеспечения и организационно- контрольной работы администрации МР «Мосальский район»  Е.Г.Гришина

« 13 » 03 20 17 г.

Мосальск 2017 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее ДОГОВОР) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственного образовательного учреждения МКОУ МСОШ№1 Калужской области, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы и Отраслевым Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017- 2019 годы и районным Соглашением между отделом образования и защиты прав детства и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ.

1.2. Договор обязателен к применению только в МКОУ МСОШ№1 между администрацией и работниками, членами профсоюза, при заключении трудовых договоров с работниками данного образовательного учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатели – муниципальные образовательные организации МР «Мосальский район» в лице их полномочного представителя - отдела образования и охраны прав детства администрации МР «Мосальский район» (далее Отдел образования) и директора МКОУ МСОШ№1 Старостиной В. П. первичная профсоюзная организация МКОУ МСОШ №1 профсоюза работников народного образования и науки в лице Профкома (далее – Профком) – от имени работников МКОУ МСОШ № 1, являющихся членами Профсоюза.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1 Районная и первичные организации Профсоюза и их выборные органы (комитеты Профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров, урегулировании разногласий по профессиональным и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудовых коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Соглашение на уровне района и коллективные договоры образовательных организаций устанавливают для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, Отраслевым Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017- 2019 годы и районным Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

Они могут устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

1.4.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При возникновении условий, требующих внесения

дополнений или изменений в настоящий Договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения в Договоре оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта об изменении и (или) дополнении настоящего Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено сторонами.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2017 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

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

Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в образовательном учреждении МКОУ МСОШ№1 в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

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

2.2. Администрация образовательного учреждения:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников школы в соответствии с законодательством Российской Федерации. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.2. При реализации функций ответственного исполнителя государственных программ МР «Мосальский район» предоставляет Профсоюзу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

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

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний по социально-трудовым вопросам, заседаниях межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

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

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

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

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.6. Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти МР «Мосальский район» с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в т.ч. в судебных органах, в прокуратуре, используя бесплатную юридическую помощь Калужской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате организаций.

2.3.10.Осуществляет регистрацию коллективного Договора образовательного учреждения.

2.3.11. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на районном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе школьной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (**далее – школьная комиссия**), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства на школьном уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного Договора.

По обоюдному согласию сторон наделять школьную комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Коллективного Договора.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательного учреждения, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовании.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ МР «Мосальский район» в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций МР «Мосальский район», совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательном учреждении.

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

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

3.1.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.2. Администрация школы (директор) обязуется:

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

3.2.2. Обеспечивает право участия представителей работников в работе органов управления образовательным учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.3. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации и на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективных договоров образовательной организации.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного Договора, других соглашений, устава и иных локальных актов образовательных организаций.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.2. Образовательное учреждение и Профсоюз договорились:

4.2.1. Предусмотреть право в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, а так же категориям работников, предусмотренным в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно приложению № 2 к Коллективному договору.

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

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утверждёнными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист –

старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Предусмотреть в коллективном договоре следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. С целью поддержки молодых педагогических работников предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.11.5. Работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.11.6. Работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20% к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.11.7. Работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

- повышению уровня оплаты труда работников;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

5.13. Руководитель

- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ не реже чем каждые полмесяца 1, 16 числа.

- принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

5.14 Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или)

опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.10 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) уставом образовательной организации.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Руководитель:

7.1.1. Координирует и контролирует деятельность работников образовательной организации в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.4. Создает службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

7.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

7.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.7. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.1.8. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.1.9. Информировывает Профсоюз о несчастных случаях в организации, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Руководитель образовательной организации:

8.1.1. В пределах своей компетенции содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность образовательной организации педагогического профиля, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены

руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.7. 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 педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

8.2.2. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательной организации педагогического профиля.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

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

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- повышению мобильности профессионального образования;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.5. Организуют и проводят Всероссийские и региональные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», нацпроект «Образование».

8.3.6. Содействуют формированию системы всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств федерального бюджета и бюджета Калужской области, с целью поддержки и профессионального развития работников.

8.3.7. Содействуют созданию советов молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.3.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

8.4. Работодатели обеспечивают выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых

увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области и особенностей деятельности организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательных учреждений системы образования МР «Мосальский район» осуществлять в соответствии с законодательством.

9.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационными комиссиями,

самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

9.1.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется Областной аттестационной комиссией.

9.1.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной формы согласно приложению № 4 и ходатайству Профсоюза.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 9.1.5. настоящего Соглашения могут создаваться экспертные группы для осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

9.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного-общественного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

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

9.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории МР «Мосальский район» при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

9.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор–методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.4. 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 педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

10.1. Стороны Договора считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организации:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Стороны договора обязуются предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.4.4. Инициировать включение в коллективные договоры организаций разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

10.4.5. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.

10.4.7. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников организаций, в том числе путём их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;
- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;
- поддержки работников из числа молодёжи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- реализации права работников из числа молодёжи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий соответствующих государственных программ.

11.2. Руководитель в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательной организации.

11.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством..

11.4. По ходатайству руководителя Отдел образования при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения, иных соглашений, уставов и коллективных договоров организаций.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

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

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором.

12.3.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатели за счёт средств образовательной организации могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы (ст. 337 ТК РФ), стимулирующие выплаты с учётом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в

создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда образовательной организации и коллективными договорами.

12.3.5. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. (ст. 3 ТК РФ).

12.3.6. Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.

12.3.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантных должностей и т.п.

12.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учётом положений коллективного договора.

12.6. Дополнительные льготы членам профсоюза:

- оказание материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.
- предоставление членов профсоюза к наградам отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, областной организации профсоюза.
- награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной профсоюзной организации.
- возможность получения путевок в профсоюзные санатории на льготных условиях с 20 % скидкой.
- получение детских новогодних подарков, приобретенных за счет первичной профсоюзной организации.
- направление детей на Новогодние елки, организуемые областным объединением организаций профсоюзов.
- совместный корпоративный отдых с частичной оплатой сотрудниками (кратковременные поездки в санатории, дома отдыха, выезды на природу, посещение спортивно-развлекательных комплексов
- предоставление дополнительных отпусков (3 дня) сотрудникам, проработавшим в течение года без больничного листа.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного Договора, территориальных отраслевых соглашений, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли.

13.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

13.3. 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.

13.4. Содействовать профессиональному росту работников организаций.

13.5. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим Договором.

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

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

13.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза.

13.10. Доводить до сведения членов коллектива информацию, предоставляемую Профсоюзу Отделом образования, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области и МР «Мосальский район».

13.11. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций, а также работников.

13.12. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с Районным Собранием МР «Мосальский район», администрацией МР «Мосальский район», Отделом образования, Калужским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, в том числе в сферах деятельности Отдела образования, усиления социальной защищённости работников.

13.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.

13.14. Проводить бесплатные персональные консультации руководителей (членов Профсоюза) организаций по вопросам трудового законодательства, оплаты труда и социальных гарантий работающих.

13.15. Из средств Профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;
- представлять к награждению за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей и членов первичных профсоюзных организаций, руководителей организаций.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется сторонами. Текущий контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Договора.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие против оправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.

ПОДПИСИ СТОРОН

Коллективный договор между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы № 1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы подписали:

<p>ОТ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МОСАЛЬСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 1</p> <p>Директор  В.П. Старостина</p>	<p>ОТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ</p> <p>Председатель  В.Н. Пронина</p>
--	---

Коллективный договор между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы № 1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы прошло уведомительную регистрацию в отделе правового обеспечения и организационно- контрольной работы администрации МР «Мосальский район»

Начальник отдела правового обеспечения и организационно- контрольной работы администрации МР «Мосальский район»  Е.Г. Гришина

«13» 03 20 17 г.

Приложение № 1
к Коллективному Договору
между администрацией
Муниципального казенного
общеобразовательного
учреждения Мосальской средней
общеобразовательной школы № 1
и первичной профсоюзной
организацией работников
народного образования и науки РФ
на 2017- 2019 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о двухсторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного Договора между администрацией МКОУ МСОШ №1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Двухсторонняя отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного Договора между администрацией МКОУ МСОШ №1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ (далее- Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в сфере образования области, созданным сторонами, заключающими Договор.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Калужской области, Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевым соглашением между отделом образования и охраны прав детства администрации МР «Мосальский район» и Мосальской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- решение системы социального партнёрства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования МР «Мосальский район»;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного Договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;
- оказание содействия при разработке коллективного договора;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным и региональным, районным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов областных и районных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации районного отраслевого соглашения и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

3. ПРАВА ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении образования;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у муниципальных органов управления образованием, представителей работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных районного отраслевого соглашения и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района;
- заслушивать на своих заседаниях информацию по выполнению Договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации и решений Договора отраслевой комиссии.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

1.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

1.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнёрства Отраслевая комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

1.3. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами.

1.4. Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;
- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Отраслевой комиссии;
- подписывает принятые решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Договор.

5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ.

5.1. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора.

5.2. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

Приложение № 2

к Коллективному Договору между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы № 1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы
- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей».

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путём умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

Приложение № 3

к Коллективному Договору между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы № 1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы

РЕКОМЕНДАЦИИ

о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 4

к Коллективному Договору между администрацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мосальской средней общеобразовательной школы № 1 и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы

Представление на педагогического работника, претендующего на присвоение высшей квалификационной категории, на основании Соглашения

1. **Ф.И.О.** (полностью)

2. **Дата и год**
рождения _____

3. **Место работы**

_____ (полное наименование образовательной организации)

4. **Стаж педагогической работы по специальности**

5. **Занимаемая должность и дата назначения на эту должность**

Приказ № _____ от

6. **Дата назначения на эту должность в данной ОО, приказ № _____ от**

7. **Образование**

_____ (полное наименование учебного заведения и год его окончания)

8. **Квалификация по диплому**

9. Дата предыдущей аттестации по должности

10. Присвоение квалификационной категории, № и дата приказа

11. Заявленная квалификационная категория

12. Образовательная программа, реализуемая педагогом _____

13. Учебная нагрузка, классы, группы, в которых работает педагог

14. Результаты учебных достижений учащихся (воспитанников) по годам обучения в межаттестационный период

Учебный год	Вид контроля (административный, выпускные экзамены, тестирование)	Дата проведения	классы	Всего учащихся	Участвовали в проверке (количество, %)	Справились без «2» (количество, %)	В т.ч. На «4» и «5»

15. Уровень личностного развития и творческих достижений учащихся (воспитанников) в межаттестационный период

Участие учащихся (воспитанников) во внеклассных формах работы	Учебный год	Количество участников	Результаты, победители, призёры (1 место, 2-3 места)
Олимпиады (районные, гор., обл.)			
Конкурсы (районные, гор., обл.)			
Спортивные соревнования (районные, гор., обл.)			
Выставки по труду, ИЗО и др.			

16. Уровень профессионализма и творческих достижений педагога в межаттестационный период

Уровень представления (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Форма представления опыта работы	тема	Дата проведения мероприятия

Учебный год	Название конкурса	Уровень конкурса (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Результаты (участник, лауреат, победитель)

17. С
веде
ния
об

общественной активности педагога (руководство методическим объединением, участие в деятельности профсоюзного комитета, органов общественного управления ОУ и т. п.)

Рекомендации для прохождения аттестации

М.П.

Руководитель ОУ

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575809

Владелец Старостина Вера Петровна

Действителен с 24.03.2021 по 24.03.2022