

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Редькинская средняя общеобразовательная школа»

Коллективный договор

на 2020-2023 гг.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор


/Т.Н. Логачева/
« 29 » мая 2020 г.


Принят общим собранием трудового коллектива
29 мая 2020 года
Протокол № 7 от 29 мая 2020 года

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации


/С. А. Олих/
« 29 » мая 2020 г.


Зарегистрирован в администрации муниципального района «Дзержинский район»
Регистрационный номер

АДМИНИСТРАЦИЯ (ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН)
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ДЗЕРЖИНСКИЙ РАЙОН"
Зарегистрирован * 19 * июня 2020 г.
Регистрационный № 11-до КР
Полномочный представитель администрации района в школе № 10

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении «Редькинская средняя общеобразовательная школа» далее – Учреждение)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Калужской области от 14.11.2000 (ред.5.12.2014) № 62 – ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области»;

Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным Союзом организаций профсоюзов "Калужский областной совет профсоюзов", областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017 - 2019 годы. от 3 марта 2017 года. (с изменениями на 14 августа 2018 года) (в ред. Дополнительного соглашения от 14.08.2018).;

-Соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы (далее – Соглашение);

- Дополнение Соглашению между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы, пролонгированное сторонами на 2020-2021 годы

-Территориальное соглашение между отделом образования и спорта администрации муниципального района «Дзержинский район» и Дзержинской районной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя Учреждения *Позинской Тамары*

Николаевны (далее - работодатель);

- работники Учреждения в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 календарных дней после его утверждения и подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня подписания.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить работу, направленную на повышение эффективности обучения, повышение качества знаний учащихся, внедрение новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом (ст. 196 ТК РФ);

2.2.5 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.6 предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.7 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ;

2.2.8 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, действующими законами, соглашениями;

2.2.9 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, представлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.10 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.11 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.2.12 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.13 выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.14 предоставить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с категориями, предусмотренными в ст. 179 ТК РФ, работников, совмещающих работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счет они обучаются;

2.2.15 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3 Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.2 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);

2.3.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.4 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего

трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6 выражать мотивированное мнение профкома при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.10 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4 Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.4 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.5 Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6 В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный

Работодатель имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7 Работник имеет право:

2.7.1 на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются администрацией и согласовываются с профкомом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.5 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.6 сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81

ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

3.2.7 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет
- д) родители имеющие ребенка – инвалида
- е) работники, совмещающие работу с обучением по специальности в образовательных организациях, независимо от того, за чей счет они обучаются

3.2.8 расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.9 в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.2.10 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.11 не увольнять по сокращению штата работников при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- г) работающих инвалидов;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей возрастом до 16 лет;
- ж) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- з) педагоги, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью
- и) председателя профкома в течение двух лет после окончания срока его полномочий;

3.2.18 при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

Трудовой договор

3.3.5 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, ~~каждый~~ из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3.6 В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, классное руководство. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.3.7 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в первом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.3.8 При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и предметность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.3.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.3. 10 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отказе работника трудовой договор прекращается в соответствии п.7 ст.77 ТК РФ.

3.3. 11 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации входят:
 - 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и (или) бумажной форме;
- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации входят:
 - 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования,

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
3) в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

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

3.3.14 Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

3.3.15 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для работников и руководителей Учреждения, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Изменение условий трудового договора за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия профкома и оформляется письменным приказом работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 ТК РФ.

4.9. По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профкомом (ст. 105 ТК РФ).

4.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профкомом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в

исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профкомом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

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

4.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя Учреждения по согласованию с профкомом.

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.16. Свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

4.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.19. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.19 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

5.2 Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома Учреждения.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

5.3 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с согласия работника, а отзыв из отпуска также и с согласия профкома.

5.4 Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.5 При переносе отпуска работнику предоставляется право выбора новой даты начала отпуска.

5.6 При предоставлении ежегодного отпуска 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.

- 5.7 Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.
- 5.8 Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.
- 5.9 Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днём, включая руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.
- 5.10 Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий утверждается работодателем по согласованию с профкомом (прилагается).
- 5.11 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.
- 5.12 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.13 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, (ст. 108 ТК РФ).
- 5.14 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев

продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.7 Исчисление продолжительности отпуска производится только в случае выплаты денежного эквивалента отпуска при увольнении.

5.8 Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, отпуск которых составляет менее 56 календарных дней, но не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

5.9 Работникам Учреждения с ненормированным рабочим временем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

5.10 Перечень категорий работников с ненормированным рабочим временем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего времени, и порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, объема работы, степени напряженности труда, возложенных трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

5.11 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется графиком рабочего времени и продолжительностью которого определяется графиком рабочего времени. В графике определяется также порядок предоставления перерыва для отдыха и питания на работах, где перерывы для отдыха и питания являются частью рабочего времени, порядок предоставления перерыва для отдыха и питания, порядок предоставления ежегодного непрерывного отдыха, порядок предоставления дополнительного отпуска, порядок предоставления выходных и праздничных дней.

5.12 Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы работников по учреждению, графики сменности и графиков предоставления выходных и праздничных дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

непрерывной работы в данной организации, за второй и третий время рабочего года в соответствии с очередностью по категориям работников отпуск может быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам предусмотрен каникулярный период. В том числе до истечения срока продолжительности отпуска должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не менее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 127 ТК РФ).

5.16 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику в случае наступления нетрудоспособности работника, наступившей в период отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть перенесен на другой срок при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, предоставляется отпуск за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, «Оплата неиспользованных отпусков»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

5.17 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Заработная плата каждого работника зависит от выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и ограничивается (ст. 132 ТК РФ),
- 6.2. Оплата труда педагогическим работникам, воспитателям дошкольного отделения, младшему персоналу по тарифным ставкам и окладам. Должности и служащих устанавливаются штатным расписанием в соответствии с должностью, квалификацией работника
- 6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимума трудоспособного населения.
- 6.4. Должностные оклады руководителей, специалистов устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностей. Заработная плата работника не может быть ниже установленного минимума оплаты труда.
- 6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие условия оплаты труда, в том числе повышение заработной платы в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом (ст. 135 ТК РФ)
- 6.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке лица, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с федеральными законами. В случае нарушения работодателем условий оплаты труда, заработной платы, оплаты отпусков, или иных выплат в размере, определенном ст.236 ТК РФ. (За каждый к

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за полмесяца в денежной форме.

6.9. Средняя заработанная плата работникам сохраняется - за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации - за время приостановки работы по причине не своевременной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Производить оплату труда педагогической категории за выполнение педагогической работы по наименованию, по которой не установлена квалификация, предусмотренных в Приложении №2 к Соглашению, выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, истек срок действия квалификационной категории труда с учетом имеющейся квалификационной категории для установления соответствия требованиям, предъявляемым к работникам педагогической категории и ее прохождения, но не более чем на один год после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет нетрудоспособности.

В случае истечения действия квалификационной категории педагогической категории до принятия аттестационной комиссией квалификационной категории.

7.1.3. Проведение аттестации в целях подтверждения работников занимаемым ими должностям осуществленной в учреждении.

7.1.4. Проведение аттестации в целях установления (первой или высшей) педагогических работников учрежденческой комиссией, формируемой министерством образования и аттестационная комиссия по аттестации педагогических организаций Калужской области – далее ГАК).

7.1.5. Педагогическим работникам, награжденным педагогическую деятельность: орденами, медалями, «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный спортсмен международного класса», «Гроссмейстер по шахматам» звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, установленные для работников различных отраслей, не «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик Российской Федерации), при соответствии профилю в (кандидата или доктора наук) может быть установлена сроком на 5 лет по заявлению работника на имя ГА профкома.

7.1.6. Педагогическим работникам, подтвержденной категорию, эффективно работающим, добивающимися деятельности, имеющим стаж по специальности более процесс обучения и воспитания, регулярно повышающие высокие результаты педагогической деятельности квалификационная категория сроком на 5 лет по за

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель строит свою работу на основе г
охраны труда, признавая приоритетным направлением сво
здоровья работников, создание здоровых и безопасных у
соответствии с действующим законодательством по охране
и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель по согласованию с профкомом обязуется утв
труда, обеспечить приоритетность финансирования с
соответствующих мероприятий, предусмотренных коллекти

8.2. Работодатель обеспечивает проведение админист
состоянием условий и охраны труда и безопасности раб
комитеты (комиссии) по охране труда в составе представит
комитета.

8.3. Стороны исходят из того, что профком пользу
государственных экспертизах на соответс
требованиям охраны труда. В то же время он может провод
условий работы с целью выявления их влияния на работос
Для этого он вправе привлекать сторонние специа
соответствующих специалистов.

8.4. Заключение независимой экспертизы, проведенно
государственной экспертизе или работодателю со своим пост
его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, з
профкома об отрицательном влиянии условий работы н
работодатель компенсирует профкому понесенные им з
экспертизы.

8.5. Работодатель обязуется.

обязательного при приеме на работу и периодических (обследований), утвержденным работодателем по собственным средствам проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

8.5.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя;

8.5.6 обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами.

8.5.7 обеспечить работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами согласно списку (перечню). Перечень профессий и работ, для которых предусмотрено получение бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом;

8.5.8 проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профкома и по ее результатам определять порядок и сроки, установленные законодательством, последующей сертификацией.

Если по результатам специальной оценки условий труда выявлены нарушения гигиенических требований и признано условно аттестованным рабочее место, работодатель с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

8.5.9 участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в расследовании несчастных случаев, связанных с нарушением законодательства об охране труда, в том числе в установленном коллективным договором, соглашением или с установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.6 Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1 представлять интересы пострадавших работников;

стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований
8.7.3 проходить обязательные предварительные (при
периодические (в течение трудовой деятельности) медици
214 ТК РФ);

8.7.4 извещать немедленно своего непосредственного и
любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью люде
происшедшем на производстве, или об ухудшении состоян
проявлении признаков острого профессионального заболева

8.7.5 в случае возникновения на рабочем месте ситуации
работника, а также при необеспечении необходимыми
коллективной защиты работник имеет право отказаться от
выявленных нарушений.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в след

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК Р
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увол
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодате

9.1 Работодатель обязуется:

фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медиц

9.1.4 Выплачивать единовременное пособие при выход
оклада за счет средств работодателя.

- 9.1.5 сохранять педагогическим работникам по и
лификационной категории в течение одного года уров
имевшейся квалификационной категории по заявлению раб
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по
ребенком;
 - при выходе на работу после нахождения в длительно
соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федераль
Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификацио
педагогическим работникам и руководителям образовате
назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
 - в случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительно
предоставляемого до одного года, сохранить за педагогиче
труда с учётом имевшейся квалификационной категории.
 - Конкретный срок, на который оплата труда сох
квалификационной категории, определяется коллективным до
 - Изменения требований к квалификации педагогического р
занимаемой им должности, в том числе установленных п
может являться основанием для изменения условий трудов
ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несооте
должности или выполняемой работе вследствие недоста
результатам аттестации, проводимой в установленном
соответствующим занимаемой им должности или работни
квалификационной категории

оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1 Работодатель включает представителей профкома коллегияльные органы управления организацией в союз профессиональных союзах, их правах и гарантиях деяте

10.2 Конкретные формы участия работников и их предст управления Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК Р

10.3 Профсоюзная организация и профком имеют правс соблюдением работодателями и их представителями тру актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента полу выявленных нарушений сообщить профсоюзному коми рассмотрения данного требования и принятых

10.4 Работодатель обеспечивает участие представителей и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работн представительный орган работников, обращаются в с (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 38 353-365, 390, 391).

Профком оказывает непосредственную помощь работн Федеральную инспекцию труда либо в сборе процессуал суд, выделяет своих представителей для участия в заседа работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст. 29 и 30 Федерали союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5 В целях самозащиты трудовых прав работник может не предусмотренной трудовым договором, а также отказат

социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законами 11.2. Работодатель признает, что профком является полном профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных выполнении;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных

Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных области коллективных прав и интересов - указанные независимо от членства в профсоюзах в соответствии с п. 1 ст. 11 Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности

11.3 Работодатель, должностные лица работодателя обязаны в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4 В целях создания условий для успешной деятельности профкома в соответствии с Трудовым кодексом, профессиональных союзах, их правах и гарантиями федеральными законами, настоящим коллективным договором

- соблюдать права профсоюзов, установленные ст. 377 ТК РФ

в работе коллегиального руководящего органа организации (

11.5 Гарантировать права на труд работникам, входящим в коллегиальных органов и не освобожденным от основных обязанностей, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), правом избрания в выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

11.6 За нарушение законодательства о профсоюзах должны нести дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, предусмотренную федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

11.7 Работники, избранные в профсоюзные органы, не подлежат дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, а руководители профсоюзного органа - вышестоящего профсоюзного органа.

11.8 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в органы, не допускается в течение двух лет после окончания срока полномочий.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по проверке хода выполнения данного коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока в одностороннем порядке изменить условия коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

12.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора (полугодия) информировать работников о ходе выполнения (конференциях) работников. С отчетом выступить перед работниками коллективный договор;

12.6 предоставлять сторонам необходимую информацию в контроле за выполнением условий коллективного договора для получения соответствующего запроса.

Раздел 13 . ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящий коллективный договор заключен срок вступает в силу со дня подписания с 29.05.2020 г. (ст. 4

13.2 По истечении срока действий коллективный договор стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) коллективный договор сохраняет свое действие в реорганизуемой организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В течение этого срока стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора, но не ранее истечения срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия производятся только в соответствии с положениями, установленными в установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4 Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения, указанные в тексте.

**Перечень региональных олимпиад, конкурсов про
всероссийских олимпиад, региональных этапов всерос
научно-практических конференций, результативное у
призер, лауреат) учитывается при проведении аттестац
первую и высшую квалификационн**

Конкурсы для обучающи

Первая квалификационная категория

- Региональный этап Всероссийского конкурса сочине
- Ежегодная областная научно–практическая конфере
«Молодость – науке» памяти А.Л. Чижевского»;
- Областная конференция юношеских исследовательск
«Природа Калужской области» имени Н.С. и А.А. В
- Областные краеведческие чтения памяти А.Д. Юдин
- Региональный этап всероссийского конкурса «Мс
этнос»;
- Региональный этап Всероссийского детского эколог
- Областной конкурс - выставка сельскохозяйств
учебно-опытных участках образовательных органи
- Областной слет-конкурс школьных лесничеств «Ле
- Областной этап Всероссийского юниорского лесно
- Малые дельфийские игры для воспитанников
Калужской области;
- Областная ежегодная выставка (смотр-конкурс)
образовательных организаций «Интеллектуально-т
- Открытая школьная научно-практическая конфере

- Соревнования по военно-прикладным видам спорту юнармейских, поисковых отрядов (клубов), кадетских
- Областные соревнования по авиационным моделям «Авиамодельерство»
- Региональный отборочный этап Национального чемпионата по мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями «Абилимпикс»;
- Областная Спартакиада среди команд профессионального спорта Калужской области;
- Ежегодная спартакиада обучающихся общеобразовательных организаций Калужской области;
- Региональный этап физкультурного мероприятия спортивные игры школьников «Президентские спортивные игры»
- Региональный этап физкультурного мероприятия школьных спортивных клубов;
- Региональный этап физкультурного мероприятия спортивные состязания школьников «Президентские спортивные игры»
- Физкультурные мероприятия в рамках областного конкурса «Здоровье и образование» общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и общеобразовательной санаторной школы-интерната
- Ежегодная областная Спартакиада дошкольного образования Калужской области;
- Физкультурные мероприятия среди воспитанников учреждений Калужской области;
- Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель года»
- Областной конкурс студентов профессионального образования

конкурса) является Министерство образования и науки К

Высшая квалификационная категория

- Региональная олимпиада (предметная) среди образовательных организаций, обучающихся по программам среднего звена;
- Региональная олимпиада профессионального и высшего профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена;
- Областная межпредметная олимпиада «Настоящее, прошлое и будущее»;
- Областная ежегодная олимпиада по общеобразовательным предметам студентов профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих;
- Всероссийский конкурс дополнительных общеобразовательных занятий одаренных детей и талантливой молодежи;
- Региональный этап всероссийской олимпиады школьников по предметам;
- Олимпиада «Россия и Беларусь: историческая и духовная общность»;
- Региональный этап олимпиады имени Л. Эйлера по математике;
- Областной этап всероссийской олимпиады научных исследований и творческих проектов детей и молодежи по предметам «Созвездие»;
- Большой всероссийский фестиваль детского и юношеского творчества детей с ограниченными возможностями здоровья;
- Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»;
- Всероссийский этап физкультурного мероприятия «Сильнейший»;

- Всероссийский открытый фестиваль научно-технической технической мысли»;
- Всероссийский конкурс медиаторства и программирования bit»;
- Областная олимпиада по пожарной безопасности общеобразовательных организаций;
- Также иные конкурсы, утвержденные Министерством Федерации.

Конкурсы для учителей

Первая и высшая квалификационная кате

- Лауреаты конкурсов на соискание премий правительства Кал
- Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за до
деятельности;
- Конкурс лучших учителей Калужской области и Российской
- Областной конкурс педагогов дополнительного образования
- Областной смотр-конкурс «Лучший специалист системы
Калужской области»;
- Финальный этап Всероссийского конкурса «Учитель здоровь
- Областной этап Всероссийского юниорского лесного конкур
о конкурсе есть номинация для руководителей школьных лес
- Всероссийский конкурс «За нравственный подвиг учителя»;
- Всероссийский и областной этап туристско-краеведческого
области.
- Также иные конкурсы, утверждённые Министерством
Федерации и министерством образования и науки Калужской