

ОШ»

Утверждаю
Директор МБОУ «Демьяновская ООШ»

О.Д. Кобец

29.12.2022



Согласовано

Председатель ППО «Демьяновская ООШ»

Вер Е.А. Верская
29.12.2022

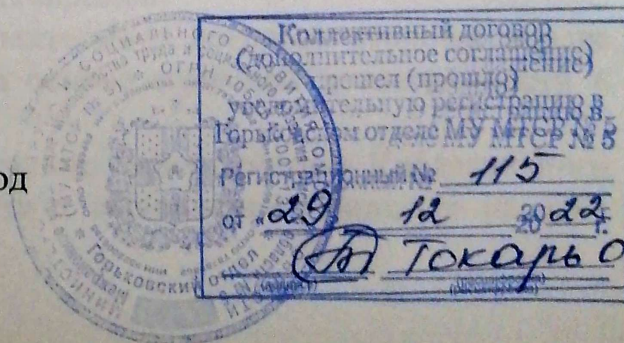
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Демьяновская основная общеобразовательная школа»

на 2022 – 2025 годы

2022 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Демьяновская основная общеобразовательная школа» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Соглашением между комитетом по образованию администрации Горьковского муниципального района и райкомом Профсоюза работников народного образования и науки на 2023 – 2025 г, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и предоставлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Демьяновская ООШ» Кобец Ольги Дмитриевны, действующей на основании Устава (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

1.3.2. работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Демьяновская ООШ» Верской Елены Алексеевны (далее – профсоюзный комитет, профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от выполнения

Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не можем приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

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

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.16. Лица, по вине которых нарушаются и (или) не выполняются положения, предусмотренные Коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Контроль и ответственность за выполнение Коллективного договора

2. Стороны исходят из того, что:

2.1. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями, а также Управлением Министерства труда и социального развития по Горьковскому району.

2.2. Информация о выполнении Коллективного договора рассматривается на собраниях трудового коллектива два раза в год (июнь, декабрь). Отчет готовит руководитель образовательного учреждения.

2.3. Стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий коллективного договора;
- не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых обязательств;
- другие противоправные действия (бездействия).

2.4. Профком принимает необходимые меры по фактам нарушений Коллективного договора со стороны работодателей и недопущению вмешательства представителей работодателей в деятельность первичной профсоюзной организации.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

3. Социальное партнерство и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Взаимно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе экспертных комиссий, совещаний, семинаров, и других мероприятий.

3.1.4. Взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

3.2. Работодатель образовательной организации в пределах своей компетенции обязуется:

3.2.1. Соблюдать права и гарантии работников организаций в сфере образования, установленные действующим законодательством и Коллективным договором.

3.2.2. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством и Коллективным договором.

3.2.3. Осуществлять разработку и принятие локальных нормативных актов в общеобразовательном учреждении в сфере образования по вопросам социально-трудовых отношений в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету школы по его запросам информацию:

- о целевых муниципальных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

- о численности работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организаций в сфере образования, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития системы образования;

- для анализа хода реализации Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

3.2.5. Защищать интересы работников образовательного учреждения в сфере образования в муниципальных органах исполнительной и представительной власти по вопросам финансирования из средств муниципального бюджета, обеспечения материальными и техническими ресурсами, капитального ремонта.

3.2.6. Способствовать обеспечению реализации права работников на участие в управлении образовательной организацией в сфере образования посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом;

- участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов самоуправления образовательной организации.

3.3. Профсоюзный комитет образовательной организации в пределах своей компетенции обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателями норм трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, прав и гарантий работников организаций в вопросах:

- заключения, изменения и расторжения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;

- организации и совершенствования систем оплаты труда;

- предоставления льгот и компенсаций;

- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха.

3.3.2. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности.

3.3.3. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в коллективный договор.

3.3.4. Обращаться в органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников.

3.3.5. Участвовать в экспертизе проектов школьных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы работников, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

3.3.6. Оказывать членам Профсоюза, в том числе представителям работодателей, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4. Обязательства сторон в области трудовых отношений

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организации МБОУ «Демьяновская ООШ» заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.3. Работодатели при заключении трудового договора с работником обязаны ознакомить его с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами.

4.1.4. При заключении трудового договора с педагогическими работниками работодатели должны руководствоваться статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, несут работодатели.

4.1.5. Работники МБОУ «Демьяновская ООШ», включая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, имеют право на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций в сфере образования осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, что учителя, для которых данная организация является местом основной работы,

обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.1.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.1.8. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» объем учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.1.9. При распределении учебной нагрузки учитываются:

- количество часов по учебному плану, рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;
- количество классов (классов-комплектов), кружков, секций;
- сохранение преемственности классов и объема учебной нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- обеспеченность образовательного учреждения педагогическими кадрами.

4.1.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.1.11. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, регулируются в порядке, установленном ТК РФ.

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи:

- с сокращением численности или штата работников организации;
- с недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

4.2. В целях развития кадрового потенциала общеобразовательного учреждения Стороны договорились:

4.2.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового состава образовательной организации.

4.2.2. Принимать необходимые меры по:

- совершенствованию системы и повышению уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;
- улучшению условий, повышению эффективности и качества труда;
- сохранению социальных гарантий, льгот и компенсаций;
- созданию необходимых условий для профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

4.2.3. Способствовать привлечению, трудоустройству, адаптации и закреплению молодых специалистов, а именно:

- сохранять и развивать формы материального стимулирования молодых педагогов (единовременные выплаты, надбавки к заработной плате и т. д.);
- ходатайствовать перед местной администрацией о предоставлении жилья для молодых специалистов;

4.2.4. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению муниципальными, региональными и ведомственными наградами.

4.2.5. Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства и спартакиады здоровья для работников организаций в сфере образования.

4.3. Утвердить раздел по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов:

- закрепление наставников за молодыми специалистами, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- закрепление мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором в соответствии с региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.
- развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства.

- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет.

4.4. Стороны договорились, что приоритетными направлениями работы Сторон договора, работодателя, первичной профсоюзной организации, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, являются:

- содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в организации сферы образования в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;
- внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки молодых педагогов в первые три года работы, а также в возрасте до 35 лет, закрепляемых областным и муниципальным законодательством, локальными нормативными актами организаций;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организациях;
- обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в организациях;
- развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;
- организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;
- содействие проведению муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций, форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;
- поддержка деятельности муниципального Совета молодых педагогов, муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов.

4.5. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

4.5.1. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах входят:

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

4.5.2 в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного

образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, входят:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

4.5.3. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, входят:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя;
- предоставление характеристики обучающихся по запросу.

4.6. при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России № НТ-664/08, Общероссийского Профсоюза образования № 269 от 16 мая 2016 года);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 года № 323 (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 08-554 "О принятии мер по устранению отчетности");

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 апреля 2018 года № ИП-234/09/189).

5. Обязательства сторон в области оплаты труда и материального стимулирования

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Вопросы оплаты труда регулируются федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору (**Приложение №1**).

5.1.2. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки - 15 и 30 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.1.3. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. Поясной коэффициент 15 % начисляется на МРОТ.

5.1.4. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки на учебный год.

5.1.5. Привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты.

5.1.6. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ (задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней), заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.7. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству, относятся к виду компенсационных выплат "Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных".

5.1.8. При определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 и 372 ТК РФ;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

(Перечень должностей, которым определена доплата за работу, связанную с вредными и тяжелыми условиями труда (На основании материалов Специальной оценки условий труда от 27.07.2018))

№ п/п	Должность	Размер повышения минимального оклада (%)	Класс условий труда
1	Директор	4%	3.1
2	Повар	4%	3.1

5.1.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки.

5.1.10. Выплаты стимулирующего характера за качественный труд производятся на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций и с учетом следующих принципов:

- 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 результат 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 профкомом (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы — со дня достижения соответствующего стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- при получении образования, уровень которого соответствует требованиям квалификационных характеристик по должности, или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

5.1.12. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

Оплата труда педагогических работников производится с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Коллективному договору.

5.2. Стороны договорились в целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев),

отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска сроком до одного года, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 6 месяцев после ее возобновления, но не более 6 месяцев с момента возобновления педагогической деятельности.

5.3. Работодатель образовательной организации в пределах своей компетенции обязуется:

5.3.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных областным и федеральным законодательством.

5.3.2. Обеспечивать порядок и полноту перечислений соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и на безвозмездной основе членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза при наличии их письменного заявления.

5.3.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплату очередного отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3.4. При направлении педагогических работников на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.5. Ежемесячно доводить до сведения работников образовательного учреждения объем денежных средств, предназначенных для стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты производить на основании приказа работодателя, согласованного с профкомом и соответствующего положения об оплате труда работников организации.

5.4. Профком в пределах своей компетенции обязуется:

5.4.1. Участвовать через своих представителей (председателей первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно статье 53 ТК РФ.

5.4.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам общеобразовательного учреждения в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.4.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза, при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций в сфере образования определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.1.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени регулируется приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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".

6.1.3. В соответствии с п. 1.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" для всех женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи с медицинским заключением.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 2**).

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, статьей 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма 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 и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.1.5. Периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (объема учебной нагрузки), установленной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия

работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.7. Составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей, не допускающего перерывов между занятиями более трёх часов, если нагрузка учителя 30 часов и более. И не более 1 часа, если нагрузка учителя 18-20 часов. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если нагрузка у учителя не больше 25 часов.

Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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.

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 целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.9. Право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск регулируется статьей 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных

организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей".

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.

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

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.

6.1.10. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и т.д.) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

- а) при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- б) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в) для проводов детей в армию – 3 дня;
- г) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- д) на похороны близких родственников – 3 дня;
- е) родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 7 дней;
- ж) работающим инвалидам – 3 дня;
- з) не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 7 дней и членам профкома – 3 дня;
- и) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (и другие случаи).

6.10.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности организаций, Сторон Коллективного договора.

7.2. Работодатель образовательной организации в пределах своей компетенции обязуется:

7.2.1. Обеспечивать систему мер, направленную на безопасные условия и охрану труда, сохранность жизни и здоровья работников организаций в процессе их трудовой деятельности.

7.2.2. Создавать условия для подготовки материальной базы образовательного учреждения к началу учебного года в соответствии с утвержденными санитарными правилами и нормами, осуществлять контроль за

рациональным использованием зданий и сооружений в целях недопущения ухудшений условий труда.

7.2.3. Своевременно распределять бюджетные ассигнования и лимиты бюджетных обязательств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, на компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.4. Содействовать использованию организацией в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20 %).

7.2.5. Способствовать деятельности работодателей в сфере образования в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 апреля 2010 года № 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда" в целях выполнения требований законодательства по вопросам:

- охраны труда;
- специальной оценки условий труда;
- обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивать в соответствии со статьями 212, 213, 214, 219 ТК РФ, статьей 36 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» проведение образовательным учреждением за счет средств работодателей:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- профессиональной гигиенической подготовки, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.7. Содействовать:

- беспрепятственному допуску в общеобразовательное учреждение представителей выборных профсоюзных органов в целях проведения проверок по условиям охраны труда в организации, защиты работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;
- участию профсоюзных органов в работе комиссий по приему образовательных организаций к новому учебному году;
- предоставлению работодателями уполномоченным лицам Профсоюза по охране труда условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организации.

- направлению работодателями представителя работодателя, уполномоченных лиц Профсоюза, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка.

7.3. Профком в пределах своей компетенции обязуется:

7.3.1. Добиваться включения в коллективный договор мероприятий по улучшению условий и охраны труда, их финансирования и реализации.

7.3.2. Способствовать соблюдению в организации требований охраны труда.

7.3.3. Организовывать проведение проверок, включенных в Коллективный договор, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.3.4. Участвовать в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, приему образовательной организации к новому учебному году.

7.3.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.

7.3.6. Координировать деятельность уполномоченных по охране труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Омской области, педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста, установленного законодательством, для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;
- право на компенсацию расходов по оплате занимаемой площади жилого помещения, отопления и освещения в виде ежемесячной денежной выплаты;
- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов, впервые поступивших на работу по полученной специальности в образовательную организацию;
- гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ для работников, совмещающих работу с обучением, и статьей 187 ТК РФ для работников, направляемых работодателем для повышения квалификации.

8.2. Профком предоставляет членам Профсоюза дополнительные права и льготы, а именно:

- бесплатную юридическую консультацию;

- защиту в случае индивидуального трудового спора;
- защиту в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств Профсоюза в случае болезни или тяжелых жизненных ситуаций;
- предоставление санаторно-оздоровительной помощи на базе санатория-профилактория «Оптимист».
- Проводит работу по организации оздоровления и летнего отдыха детей работников учреждения.

9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Стороны исходят из того, что права и гарантии деятельности Профсоюза, выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.2.1. Предоставлять выборным органам профсоюзной организации:

- помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза;
- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ к электронной почте, ИТС "Интернет";
- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

9.2.2. По согласованию с выборным профсоюзным органом организации производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение стимулирующих выплат;
- утверждение должностных инструкций работников;
- утверждение графика отпусков;

Учитывать мнение профкома в других случаях и порядке, предусмотренными статьями 371 и 372 ТК РФ, коллективным договором.

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

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное и в полном объеме перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.3. Стороны признают предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели (их заместители) профсоюзных организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при моральном и материальном поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников организации.

10. Контроль выполнения Сторонами коллективного договора.

Ответственность Сторон. Заключительные положения

10.1. Стороны исходят из того, что:

1) контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами договора и их представителями, а также Управлением Министерства труда и социального развития по Горьковскому району;

2) информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива;

3) стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий коллективного договора;

- не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий коллективного договора;

- нарушение или неисполнение принятых обязательств;

- другие противоправные действия (бездействия);

4) в течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

